

II Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Villena 2024-2028

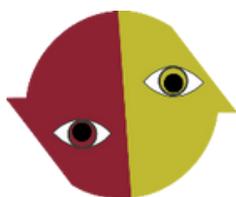


M.I. AYUNTAMIENTO DE
VILLENA

VILLENA
FORTALEZA MEDITERRÁNEA

Realizado por:

Subvencionado por:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad



DECLARACIÓN INSTITUCIONAL



M. I. Ayuntamiento de Villena

VILLENA
FORTALEZA MEDITERRÁNEA

Referencia:	2024/3211Z
Procedimiento:	COMISIÓN IGUALDAD – PLAN IGUALDAD
PERSONAL	

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTO DE VILLENA

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

M.I. Ayuntamiento de Villena – Plaza Santiago, 1 – 03400 Villena – Tel: 965 80 11 50 – CIF: P0314000A

Documento firmado electrónicamente (RD 1571/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15250327044227247517 en <https://sede.villena.es/validador>





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 somos a la sociedad en su conjunto. En este sentido, la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, 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

M.I. Ayuntamiento de Villena - Plaza Santiago, 1 - 03400 Villena - Tel: 965 80 11 50 - CIF: P0314000A

Documento firmado electrónicamente (RD 1671/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15250327044227247517 en <https://sede.villena.es/validacion>





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.

El Ayuntamiento de Villena desde su primer plan dirigido a su ciudadanía aprobado en 2012, hasta el III Plan Municipal de Igualdad dirigido a su ciudadanía en 2023, se mantiene fiel a su trayectoria y reafirma su compromiso con la igualdad presentado en la moción conjunta presentada en 28 de abril de 2022.

Es nuestro objetivo 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 de Villena 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. Está previsto realizar una formación en materia de igualdad a toda la Mesa General de Negociación. Se recabará la información necesaria del Departamento de Personal y a la plantilla mediante cuestionarios anónimos.

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





M. I. Ayuntamiento de Villena



En Villena, a la fecha de la firma electrónica

Concejal delegado de Recursos Humanos
Presidente

Alcalde-

Firmado electrónicamente por
JUAN JOSE OLIVARES TOMAS
Villena el 9 de abril de 2024 a las 9:30:09

Firmado electrónicamente por
El Alcalde-Presidente,
FULGENCIO JOSE CERDAN BARCELO
el 9 de abril de 2024

M.I. Ayuntamiento de Villena – Plaza Santiago, 1 – 03400 Villena – Tel: 965 80 11 50 – CIF. P0314000A

Documento firmado electrónicamente (RD 1671/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15250327044227247517 en <https://sede.villena.es/validacion>



ÍNDICE

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL.....	1
ÍNDICE.....	5
Introducción metodológica.....	8
I. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad.....	17
II. Ámbito personal, territorial y temporal.....	37
III. Informe diagnóstico.....	38
A. Metodología del informe diagnóstico.....	38
B. Resultados Informe Diagnóstico.....	43
Condiciones generales.....	43
1. Proceso de selección y acceso.....	72
2. Clasificación profesional.....	96
3. Formación.....	111
4. Promoción profesional.....	129
5. Condiciones de trabajo.....	154
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación la vida personal, familiar y laboral.....	176
7. Infrarrepresentación femenina.....	194
8. Retribuciones.....	219
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	279

10. Comunicación.....	287
11. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.....	293
C. CONCLUSIONES.....	300
D. ANÁLISIS DAFO.....	314
E. RECOMENDACIONES.....	324
PLAN DE IGUALDAD.....	332
IV. Definición de objetivos generales y específicos y concreción de las acciones del I Plan de Igualdad.....	333
1. Procesos de selección y acceso	335
2. Clasificación profesional	339
3. Formación	341
4. Promoción profesional	347
5. Condiciones de trabajo	354
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	360
7. Infrarrepresentación femenina	366
8. Retribuciones	368
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	371
10. Comunicación	374
11. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	375
12. Transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	378
V. Seguimiento y Evaluación.....	384
I. 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	384

II. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	385
III. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	389
IV. 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 CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.....	391

Introducción metodológica

El Plan de Igualdad de las Administraciones Públicas emana principalmente de las exigencias recogidas en artículo 51 del capítulo I de la LOI 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres:

Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

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

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

Asimismo, a los planes de igualdad de las Administraciones Públicas les será de aplicación lo previsto en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley

del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, según la redacción dada por la disposición final vigesimocuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 que establece lo siguiente:

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 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.

Para dar solución al Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, se procederá conforme a la Resolución del 13 de julio, 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.

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 siguientes normativas:

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

Esta normativa atravesará el conjunto del desarrollo y estructura del II Plan de Igualdad de Villena con el objetivo de dar cumplimiento al artículo 15 de la LOI 3/2007 de Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

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

- 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.
- 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 al acoso sexual y por razón de sexo.

Debido a que ambas guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, se aplicarán en el desarrollo y planteamiento de la metodología, estructura y contenido del EQM Plan de Igualdad complementándose entre sí para la excelencia del análisis y propuesta de acciones.

- En el plano retributivo:
 - El art. 5 de la LO 3/2007 explica que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del **empleo público**, se garantizará [...] en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas [...]. A esto se suma, lo dispuesto en los artículos 14 y 51 f) de la misma ley que especifican que los poderes públicos deben “eliminar las diferencias retributivas”, y las administraciones públicas deben “establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo”.

- A nivel internacional, existe normativa diversa que materializa el derecho a la igualdad retributiva, siendo especialmente relevante lo dispuesto en el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en el que se reconoce el deber de los Estados Parte de asegurar “Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.”
- De la misma forma, la OIT, en sus Convenios núm. 100 (Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951) y núm. 111 (Convenio sobre la discriminación. Empleo y ocupación. 1958), proclaman la no discriminación y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor como principios fundamentales que deben promover, respetar y llevar a cabo todos los Estados miembros de la OIT.
- El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, reconoce también este principio de igualdad de retribución en su art. 157 al explicitar que “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.”
- Finalmente, con carácter más reciente, a nivel europeo tuvo lugar la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. En esta directiva se explicita la importancia de la transparencia retributiva como objetivo actual de la UE para garantizar el principio de igualdad de retribución.
- Así, volviendo al marco normativo español, encontramos el desarrollo de los principios de igualdad de retribución y transparencia retributiva en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre

mujeres y hombres, a través de dos herramientas específicas: el registro retributivo y la auditoría retributiva. Según la disposición adicional cuarta del nombrado Real Decreto, lo dispuesto en el mismo es de aplicación al Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. A los efectos del análisis llevado a cabo en el presente Plan de Igualdad y, por toda lo dispuesto en la normativa nacional e internacional aquí expuesta, serán tenidos en cuenta tanto el principio de igual retribución por trabajo de igual valor como el principio de transparencia retributiva.

Conforme a todo ello, la elaboración del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villena se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los Recursos Humanos. Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa.

En suma, el resultado del proceso de toma y recogida de datos, siguiendo el mandato del artículo 7.1 del RD 901/2020, ha ido dirigido a identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la administración para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las acciones evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento conforme a lo dispuesto en la Resolución de 13 de julio, 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.

A continuación, se dispone una guía de la estructura que constituye el documento del Plan de Igualdad:

Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad están representadas en la Comisión Negociadora, compuesta de manera paritaria por las partes interesadas y cumpliendo el principio de presencia equilibrada.

Ámbito de aplicación y vigencia

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 administración siendo cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

El periodo de vigencia del II Plan de Igualdad es de 4 años desde su aprobación

Informe del diagnóstico de situación

El II Plan de Igualdad parte de la realización de un Informe Diagnóstico previo, donde se muestran exhaustivamente todos los ejes analizados desagregando la información por sexo, tal y como exige el artículo 20 de la LOI 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

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

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

Los objetivos generales y específicos sirven para establecer acciones y corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.

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

Los objetivos generales y específicos se establecen a partir del análisis de la situación social y de los sesgos de género detectados en cada una de las áreas de actuación del Informe Diagnóstico. Tal y como se avanza en el punto anterior, a partir de los objetivos se establecen las acciones del Plan de Igualdad.

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

Descripción. Medida y aspecto que se propone trabajar o acción que se propone impulsar.

N.º de acción.

Prioridad.

- 1: octubre 2024- septiembre 2025
- 2: octubre 2025-septiembre 2026
- 3: octubre 2026-septiembre 2027
- 4: octubre 2027- septiembre 2028.

Responsable. Es el órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.

Personal que la desarrolla. Es el equipo de trabajo, plantilla, departamento o consultora externa que implementará la acción.

Indicador/es. Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de

indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Periodicidad. Puede ser puntual, permanente, cada dos años... estará representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad.

Presupuesto. Se establece la cuantía aproximada asignable a cada medida, estableciendo que para aquel coste interno no necesita especificidad, pero sí a la hora de ser una acción externalizable. El objetivo de este apartado es prever en los presupuestos anuales de la administración, el gasto asignable a la implementación de cada acción.

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, Infrarrepresentación femenina, Derechos laborales de las víctimas de violencia de género, Comunicación y Transversalidad del principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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 cada una de las acciones y objetivos están establecidos en el punto VII, relativo al Sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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.

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

El apartado V del presente documento estipula todo lo relativo a la Comisión de Seguimiento y evaluación.

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.

Las decisiones se tomarán siempre por mayoría simple, a menos que, en las normas 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 del plan.

En este apartado se estipula los criterios de vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

I. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad

Tal y como se desprende en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, según la redacción dada por la disposición final vigesimocuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 se establece lo siguiente:

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.

De acuerdo con el capítulo IV del EBEP: *Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión.* Se regula la constitución de la comisión negociadora.

A continuación, se estipulan los principios generales por los que se rige la negociación colectiva en la Administración Pública.

Artículo 31. Principios generales

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

La constitución de la Comisión Negociadora se regirá por el siguiente artículo en el que se desarrolla el papel de las Mesas Generales de Negociación y por el que se estipula que debe haber representación tanto del personal funcionario como de la

parte laboral, pudiendo estar presentes también las organizaciones sindicales siempre y cuando hubieran obtenido el 10% de los representantes a personal funcionario o laboral.

Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

1. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

2. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

4. En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

Artículo 36. Mesas Generales de Negociación.

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación

de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

Las materias objeto de negociación quedan recogidas en el siguiente artículo. Estas coinciden con el contenido de análisis del Plan de Igualdad, el cual deberá ser objeto de negociación por la Comisión Negociadora según lo estipulado, tal y como se indica anteriormente, por la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 37. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

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

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

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Por otra parte, la implementación y negociación del Plan de Igualdad en las Administraciones públicas queda recogida también en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

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

Por último, y de acuerdo con el 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 las personas trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

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

Consecuentemente, y según acredita el **acta de composición de la Comisión Negociadora** del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villena, la Comisión queda constituida de la siguiente manera:

De una parte, como representación institucional del Ayuntamiento:

- Juan José Olivares Tomás, Concejal de Personal, 1270@villena.es
- Eva María García Bautista (Suplente), concejala delegada de Juventud e Informática eva.garcia@villena.es
- María Palao, Técnica de Prevención de Riesgos Laborales
- Tania Castelló López, Técnica de RRHH, 1218@villena.es
- Eva Belén López García, Administrativa del Departamento de Personal 0077@villena.es

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal:

- Antoni Sanchez, Delegado Sindicato Policías Locales y Bomberos
- Virtudes San Juan, Delegada de personal UGT
- Daniel Albert Ortuño, Delegado Sindical del CSIF
- Laura Fuentes García, Delegada Sindical de CCOO

Acudirá a las reuniones con voz pero sin voto, María Cruz Pla Milán.

Asumirá la Presidencia de la citada CN, el Concejal de Personal. Asumirá la Secretaría, Mari Cruz Pla Millán quien ostenta el cargo de Agente de Igualdad.

A continuación, se reproducen las normas de funcionamiento establecidas para la Comisión Negociadora:

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NEGOCIADORA EN EL MARCO DEL II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VILLENA

PREÁMBULO

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las organizaciones deben 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral vigente.

Se facilitará una formación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 6 horas de duración, previa al proceso de redacción del II Plan de Igualdad a toda la Mesa General de Negociación.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en su artículo 5.1, estipula que en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (en adelante CN) deberán participar de forma paritaria la representación de la organización y la de las personas trabajadoras, buscando una composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes de la comisión negociadora, tal y como posteriormente así ha recogido el Art. 5.4 del RD 901/2020.

SE ACUERDA EN LAS SIGUIENTES NORMAS DE FUNCIONAMIENTO:

PRIMERO. Objeto

las presentes Normas tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la CN para el correcto desarrollo del proceso diagnóstico y elaboración del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villena.

SEGUNDO. Ámbito de actuación

El ámbito de actuación de la CN es el del Ayuntamiento de Villena.

TERCERO. Composición

Para el correcto desarrollo del proceso de diagnóstico y elaboración del II Plan de Igualdad, y con el fin de garantizar la obtención de un documento de consenso y representativo de todas partes, la CN de este Plan se ha configurado procurando la representación de distintas áreas y equilibrado en género.

La composición de esta Comisión Negociadora se realiza de forma paritaria. Estará compuesta por 8 personas, 4 representantes de la organización y 4 representantes de las personas trabajadoras en la siguiente proporción:

De una parte, como representación institucional del Ayuntamiento:

Juan José Olivares Tomás; Concejal de Personal

María Palao, Técnica de Prevención de Riesgos Laborales

Tania Castelló López, Técnica de RRHH

Eva Belén López García, Administrativa del Departamento de Personal

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal:

Antoni Sanchez, Delegado Sindicato Policías Locales y Bomberos

Virtudes San Juan, Delegada de personal UGT

Daniel Albert Ortuño, Delegado Sindical del CSIF

Laura Fuentes García, Delegada Sindical de CCOO

Asumirá la Presidencia de la citada CN, el Concejal de Personal. Asumirá la Secretaría, Mari Cruz Pla Millán quien ostenta el cargo de Agente de Igualdad.

En caso de ausencia de la presidencia o secretaria de la Comisión Negociadora, asumirán, estos roles las personas que les sustituyen, según aparece en el acta de constitución, haciéndolo así constar en el acta pertinente.

Podrá participar como asesora de esta Comisión la agente de igualdad, Maria Cruz Pla Milán, y su participación será con voz, pero sin voto.

CUARTO. Sustitución de las personas que componen la comisión

1. Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.
2. Cuando una persona deje de formar parte de la Comisión Negociadora y represente a la organización, será reemplazada por esta, y si representa a la plantilla será reemplazada por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.
3. En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Incompatibilidad pertenencia a la Comisión de Negociación

No podrán ser integrantes de la Comisión Negociadora las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación y tampoco podrán serlo las empleadas o empleados que han sido objeto de sanción o expediente por estos motivos.

QUINTO. Metodología de las reuniones

Esta CN se reunirá con la periodicidad que se acuerde en la planificación de trabajo hasta la aprobación del Plan, levantándose acta en todas las sesiones, donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, la referencia a los documentos presentados, así como cualquier aportación que se requiera por parte de las personas integrantes.

Recogerá el acta la persona que ocupe la Secretaría de la Comisión.

La convocatoria de las reuniones ordinarias corresponderá a la secretaria de la CN, a instancias de la presidencia, y se realizará, con una antelación mínima de 7 días naturales o 5 días laborables, así como se indica en el calendario previsto. Las reuniones extraordinarias se convocarán con una antelación de 48h, si así se requiriese.

En el escrito de convocatoria, deberán aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, y se deberá adjuntar la documentación necesaria a efectos de consulta, trabajo o negociación. La convocatoria se remitirá vía correo electrónico, a través de las cuentas institucionales de titulares integrantes de la Comisión. La metodología de trabajo es participativa, de modo que la Comisión Negociadora enviará por correo electrónico y con carácter previo a la reunión sus sugerencias y aportaciones sobre el documento de trabajo. Los cambios propuestos serán negociados al inicio de cada sesión de trabajo

Para garantizar un quórum mínimo, es necesaria la asistencia de al menos de la mitad de los miembros de la parte institucional y de la mitad de la parte social. En caso de que no puedan asistir a una reunión las o los titulares, ni ser sustituidos por sus suplentes, la persona titular enviará por correo electrónico la delegación de voto en caso de que lo estime oportuno.

Con el objetivo de dinamizar y ayudar en el proceso de negociación, una representante de la consultora que colabora en la elaboración del Plan de Igualdad

asistirá a las reuniones de la CN durante el proceso de diagnóstico y elaboración del II Plan, y su participación será con voz, pero sin voto.

SEXO. Competencias de la Comisión Negociadora

La CN tendrá competencias en:

1. Informar al personal de la organización sobre el compromiso de las jefaturas con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del II Plan de Igualdad.
2. La negociación y elaboración del diagnóstico previo y de las medidas que integrarán el II Plan de Igualdad, así como la negociación sobre la posibilidad de ampliar el contenido, estructura y ejes de éste.
3. Elaboración del informe de resultados del Diagnóstico.
4. Participación en el diseño de las medidas prioritarias, a la luz del Diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
5. 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 implantadas del II Plan de Igualdad.
6. A lo largo de la redacción, identificar y prever los problemas que puedan surgir durante la implementación del Plan y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
7. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
8. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
9. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa, o se acuerden por la propia comisión.

SÉPTIMO. Adopción de acuerdos

Las partes legitimadas para la negociación del diagnóstico y el Plan tienen el deber de negociar, deber que alcanza desde el momento de constitución de la CN. Durante todo el proceso, se negociará de buena fe con el fin de alcanzar acuerdos. Se tendrá en cuenta, en primer lugar, la posibilidad de adoptarlos por el consenso de todas las personas integrantes de la CN. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Los acuerdos adoptados en cada sesión se recogerán en las actas de negociación, que serán aprobadas por la CN en la siguiente reunión y firmadas por presidencia y secretaria.

OCTAVO. Recursos

El Ayuntamiento de Villena facilitará a la Comisión Negociadora el espacio, medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento. También el tiempo necesario para participar en las reuniones de negociación con la organización, sin consumir crédito horario. Además, y también sin consumir crédito horario, 2 horas previas o posteriores a las reuniones anteriormente citadas.

NOVENO. Confidencialidad

Quienes conforman la Comisión Negociadora y las personas expertas que la asisten, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la organización a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

DÉCIMO: Modificación de las normas

las presentes Normas serán adaptadas y modificadas a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora de Igualdad.

UNDÉCIMO: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al *VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)*, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el *Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)*, o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

DUODÉCIMO. Vigencia de las Normas y constitución de la Comisión de Igualdad

Las presentes Normas tendrán vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad. Aprobado el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villena, esta CN será disuelta en pro de la Comisión de Igualdad de Ayuntamiento de Villena quien se reunirá una vez cada dos meses con el objetivo de asumir su responsabilidad en el impulso, implantación y seguimiento del II Plan de Igualdad. Con el acta de aprobación del II Plan de Igualdad se establecerá la composición de la Comisión de Igualdad.

En todos los casos, la representación en la comisión negociadora respeta el principio de presencia equilibrada mencionada en el CAPÍTULO II :El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de la LOI 3/2007 y 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.

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.

En la fecha 26 de junio se envía el Informe Diagnóstico

El día 24 de julio de 2024 **se produce la aprobación del Informe Diagnóstico** y se procede a la redacción del II Plan de Igualdad, presentando una propuesta de objetivos generales y específicos y la propuesta de acciones para el II Plan de Igualdad.

El día 30 de julio **la Comisión Negociadora, con un acuerdo de las y los componentes, aprueba el II Plan de Igualdad**, con vigencia de 2024-2028.

II. Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad se dirige a todo el personal del Ayuntamiento de Villena, independientemente del tipo de vinculación con la administración y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la administración.

Se establece una vigencia del II Plan de Igualdad de cuatro años, a partir su fecha de aprobación el 30 de julio.

El II Plan de igualdad del Ayuntamiento de Villena se aplica en todo el territorio del municipio de Villena perteneciente a la provincia de Alicante.

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

III. Informe diagnóstico

A. Metodología del informe diagnóstico

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 administración.

Se trata, en definitiva, de ver si la gestión de los recursos humanos integra transversalmente todas las indicaciones de la LOI, de los RD 901 y 902/2020 y de la Resolución de 13 de julio, 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, 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.

Según el Anexo I del RD 901/2020 se requiere especificar la fecha de recogida de información. Por ello, en el momento de entrega y cumplimentación de los formularios cuantitativos, se especificará la fecha y los tramos de recogida.

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 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 cuatro fases diferenciadas:

FASE I. Estudio cualitativo a la plantilla: cuestionarios anonimizados dirigidos a toda la plantilla.

Fechas de difusión: 05 de abril de 2024.

Fechas de cierre: 09 de mayo de 2024.

Objetivo: Obtener la percepción de la plantilla sobre diversos aspectos en todo lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Metodología: Se han diseñado unos cuestionarios ad hoc para obtener una visión global cualitativa y posibilitar el análisis de la temática objeto de estudio desde diferentes perspectivas que enriquezcan el contenido.

La muestra obtenida de los cuestionarios a la plantilla es representativa conforme al

número actual de la plantilla (n= 390). Se recogen en total 118 respuestas, lo que representa el 30,25% del total de la plantilla actual, siendo el 49% mujeres (n=58) y el 51% hombres (n=60).

FASE II. Estudio cualitativo al Ayuntamiento de Villena a través de cuestionarios dirigidos a la representación de determinadas áreas (RRHH).

Fechas de difusión: 04 de abril de 2024.

Fechas de cierre: 22 de abril de 2024.

Objetivo: obtener datos objetivos por parte de la entidad pública, a fin de recopilar la información referida a las políticas implementadas, y realizar una evaluación de aquellas acciones o canales utilizados por el Ayuntamiento de Villena.

Metodología: Se han diseñado unos cuestionarios *ad hoc* para obtener una visión global cualitativa de las áreas o departamentos que están vinculados en el Informe Diagnóstico.

FASE III. Estudio cuantitativo a través de la Herramienta profesional aportada por Equality Momentum y que recoge toda la información cuantificable y desagregada por sexos que exige la normativa respecto a la plantilla.

Fechas de difusión: 25 de marzo de 2024.

Fechas de cierre: 24 de mayo de 2024.

Objetivo: Examinar los datos proporcionados a través de la herramienta profesional de la Consultora Externa. La información está desagregada por sexo y es relativa a las diferentes áreas que se propone examinar.

Metodología: En la fase inicial del proceso, la Consultora Externa facilitó una Herramienta Excel donde volcar los datos cuantitativos de la plantilla en materia de Recursos Humanos. En esta Herramienta se incluyen tanto las exigencias de la normativa que rigen los Planes de Igualdad como la información que, desde Equality

Momentum (Consultora Externa), se considera necesaria para realizar un exhaustivo y coherente Plan de Igualdad de Recursos Humanos.

Los datos de la plantilla volcados en la herramienta Excel corresponden al año 2023.

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

Reuniones de la CN realizadas en los días: 05 de julio de 2024.

Fecha de aprobación del Diagnóstico por la CN: 24 de julio de 2024.

Objetivo: Establecer el grado de coincidencia entre las percepciones manifestadas en los formularios cumplimentados por la plantilla y los datos aportados por la entidad pública. Este análisis se realiza teniendo en cuenta también las variables generales, como son la edad, el área de trabajo, la categoría o la antigüedad.

Metodología: Una vez finalizada la redacción del borrador del diagnóstico, DAFO y Recomendaciones, se da traslado a la Comisión Negociadora para que disponga de los documentos antes de la próxima reunión. Posteriormente, se celebra una reunión de la CN en la que se debatirán y negociarán los contenidos para su aprobación.

En el Informe Diagnóstico se han medido los posibles sesgos de género presentes en las siguientes materias que regula el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, en adelante LOI:

0. Condiciones Generales
1. Proceso de selección y acceso al empleo
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Comunicación

11. Derechos Laborales de las víctimas de violencia de género

A modo de síntesis, la metodología de redacción del Informe Diagnóstico contempla los siguientes apartados:

- ANALISIS DAFO
- CONCLUSIONES
- RECOMENDACIONES

B. Resultados Informe Diagnóstico

Condiciones generales

Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel **cuantitativo**, se estudiarán las principales características de la plantilla de esta administración con el objetivo de tener una primera imagen general de la misma que nos permita seguir ahondando en el análisis posteriormente en los diferentes ejes:

Distribución de la plantilla por sexo

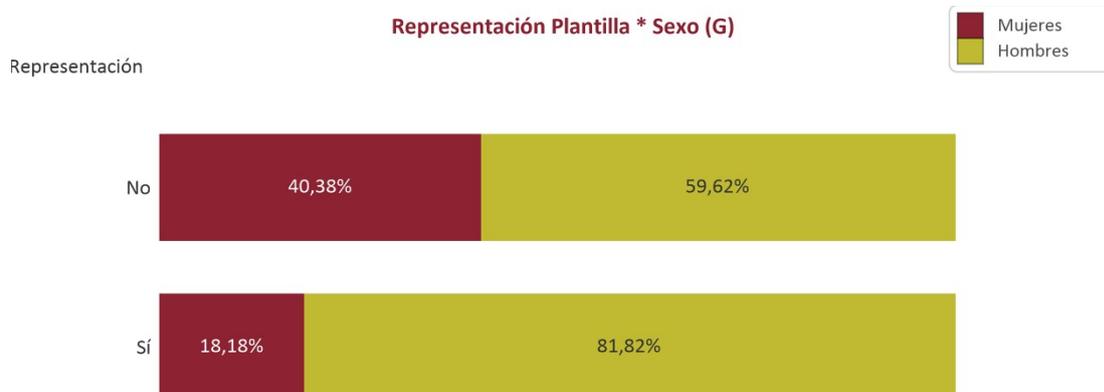
La distribución de la plantilla por sexo del Ayuntamiento de Villena para el año 2023, es de 287 personas: 111 mujeres (38,68%) y 176 hombres (61,32%). Por ende, se evidencia que la Plantilla del Ayuntamiento se encuentra masculinizada.



Representación legal de la plantilla

En cuanto a la representación de la plantilla se observa presencia también masculinizada, pues el 81,82% (n=18) de las personas que ejercen la Representación de la plantilla son hombres, mientras el 18,18 (n=4) son mujeres.

Representación plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
No	107	158	265	92,33%	40,38%	59,62%
Sí	4	18	22	7,67%	18,18%	81,82%



Distribución por discapacidad de la plantilla

Como se observa en la siguiente tabla, la administración sólo cuenta con una persona con discapacidad en la plantilla, en este caso, una mujer.

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Sí	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
No	110	176	286	99,65%	38,46%	61,54%

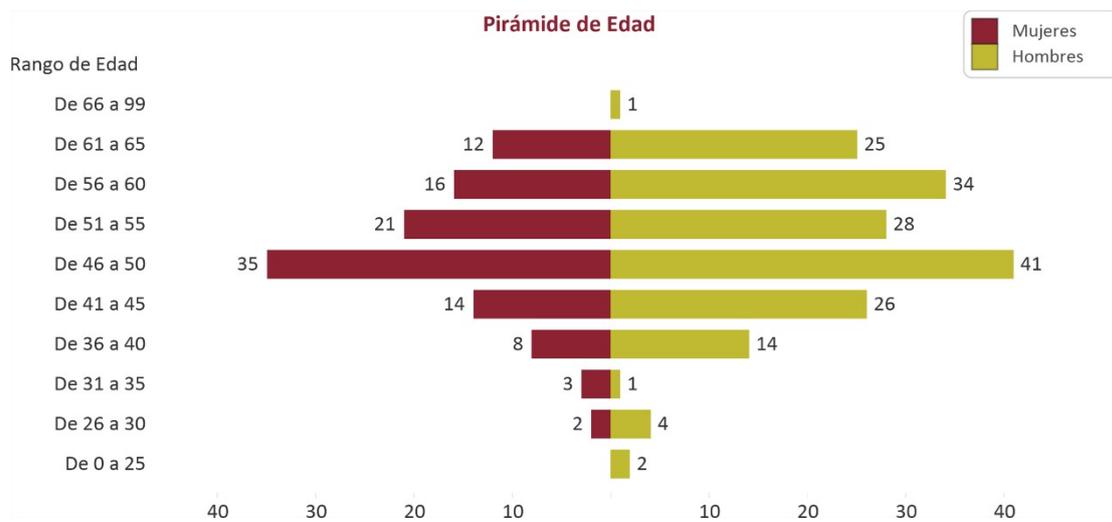
Distribución por edad de la plantilla

La mayor parte del personal del Ayuntamiento se reparte entre las siguientes franjas de edad: de 46 a 50 años con una presencia del 26,48% (m=35 y h=41), de 51 a 55 años con una presencia del 17,07% (m=21 y h=28) y de 56 a 60 años con un 17,42% (m=16 y h=34).

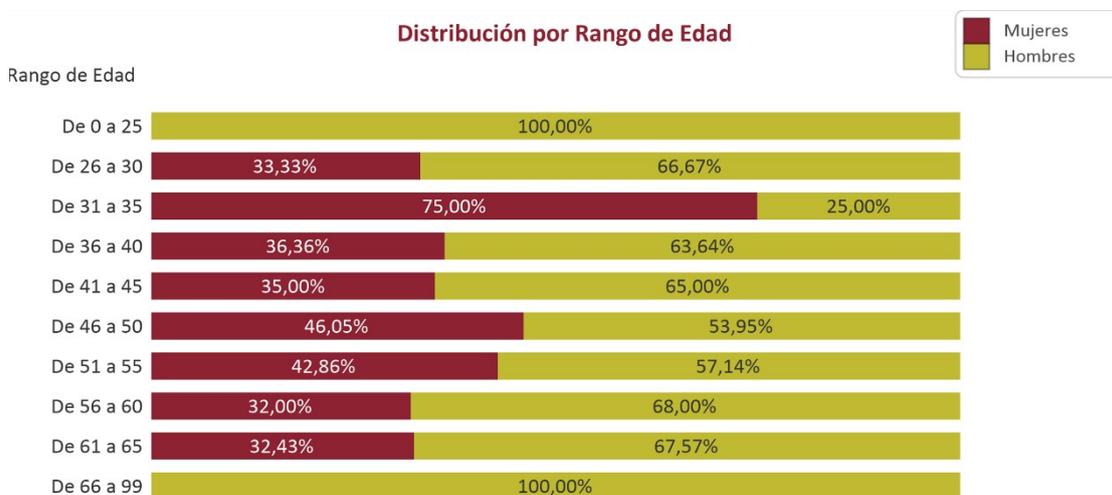
Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
De 0 a 25	0	2	2	0,70%	0,00%	100,00%
De 26 a 30	2	4	6	2,09%	33,33%	66,67%
De 31 a 35	3	1	4	1,39%	75,00%	25,00%
De 36 a 40	8	14	22	7,67%	36,36%	63,64%

De 41 a 45	14	26	40	13,94%	35,00%	65,00%
De 46 a 50	35	41	76	26,48%	46,05%	53,95%
De 51 a 55	21	28	49	17,07%	42,86%	57,14%
De 56 a 60	16	34	50	17,42%	32,00%	68,00%
De 61 a 65	12	25	37	12,89%	32,43%	67,57%
De 66 a 99	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%

Como se observa, la mayor parte de la plantilla tiende a concentrarse en los niveles de edad más avanzados, concretamente a partir de los 46 años en adelante.



Por último, se evidencia que, para todas las franjas de edad estudiadas, a excepción de la franja de 31 a 35 años donde las mujeres representan el 75% del total (n=3), los hombres aparecen como mayoría, siendo el 100% de las personas para las franjas de entre 0 y 25 años (n=2) y de entre 66 y 99 años (n=1), guardando así coherencia con la masculinización de la administración.



Distribución por nivel de estudios

El ayuntamiento pone de manifiesto que recoger los datos del nivel de estudios actual que posee la plantilla, más allá del nivel formativo exigido para el puesto, presenta dificultades debido a que no existe un proceso estandarizado para recoger dicha información. De esta manera, en algunos casos, sí se cuenta con esta información, mientras en otros se desconoce. En los últimos casos, se tomará como referencia el nivel que da acceso al puesto.

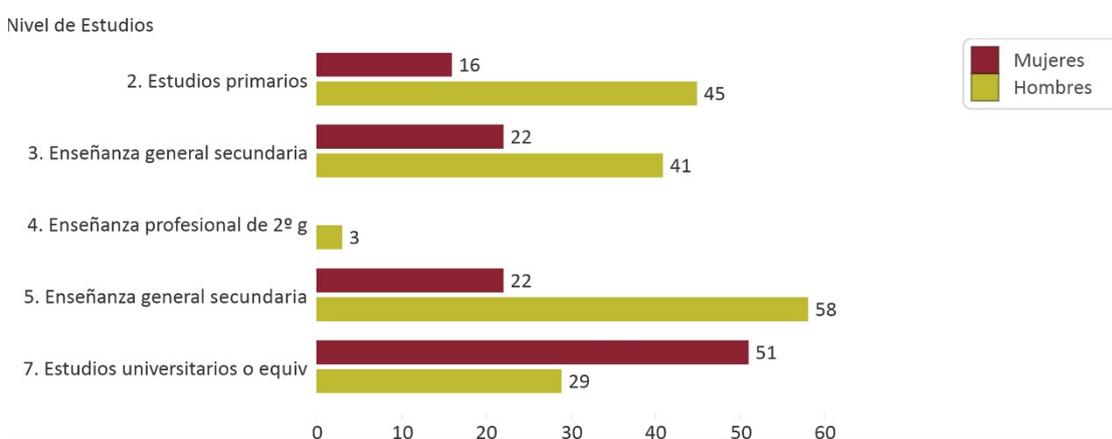
Por otro lado, es preciso atender que para los niveles formativos que serán utilizados para el análisis del presente diagnóstico, el ayuntamiento estableció las siguientes equivalencias:

2. Estudios primarios = certificado escolaridad
3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo = graduado escolar
4. Enseñanza profesional de 2º grado = título de FP
5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo = título de ESO
7. Estudios universitarios o equivalentes = Grado y postgrado universitarios

Al analizar la plantilla, según el nivel de estudios, se observa que los niveles que congregan mayores porcentajes de la plantilla son "7. Estudios universitarios o equivalentes" y "5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo" en ambos casos con un 27,87% del total de la plantilla.

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00 %	38,68%	61,32%
2. Estudios primarios	16	45	61	21,25%	26,23%	73,77%
3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo	22	41	63	21,95%	34,92%	65,08%
4. Enseñanza profesional de 2º grado	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo	22	58	80	27,87%	27,50%	72,50%
7. Estudios universitarios o equivalentes	51	29	80	27,87%	63,75%	36,25%

Como se observa, los hombres representan la mayor parte de las personas de todos los niveles educativos, a excepción del nivel 7. Estudios universitarios o equivalentes, donde las mujeres representan el 63,75% (n=51). De hecho, este nivel congrega al 45,9% del total de las mujeres de la plantilla, lo que significa que, si bien la plantilla está masculinizada, casi la mitad de las mujeres de la misma cuenta con estudios universitarios, representando a más del 60% de la plantilla que posee este tipo de estudios. Se puede afirmar entonces, que la población femenina de la administración está sobrecualificada.

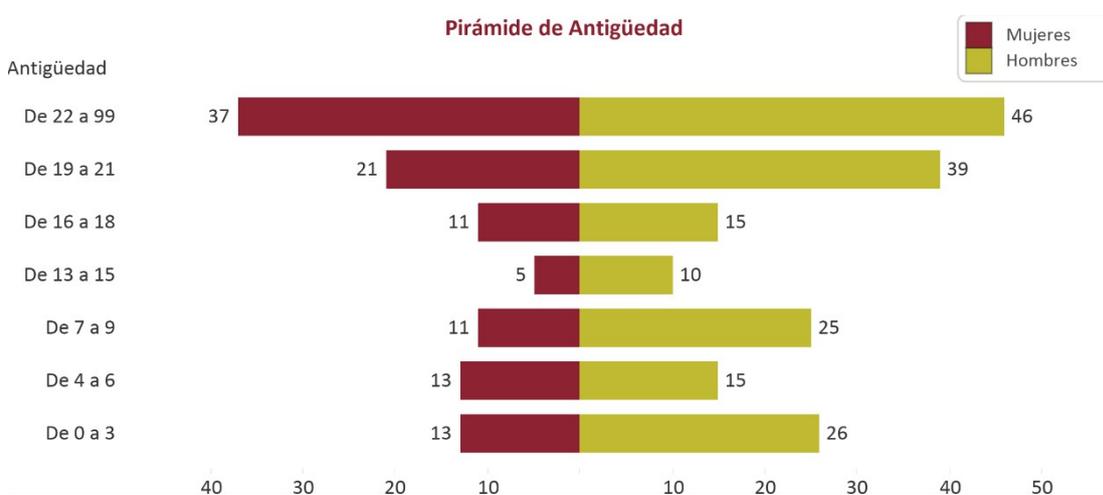


Distribución por antigüedad de la plantilla

En general, se observa que casi el 50% de la plantilla (49,83%, n=143) cuenta con una antigüedad superior a los 18 años. Además, esta característica parece mantenerse si lo estudiamos en su distribución por sexo, pues por encima de los 18 años de antigüedad encontramos al 48,3% (n=85) del total de hombres y al 52,2% (n=58) del total de mujeres de la plantilla, si bien en números absolutos esto supone un mayor número de hombres que de mujeres en esta situación.

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
De 0 a 3	13	26	39	13,59%	33,33%	66,67%
De 4 a 6	13	15	28	9,76%	46,43%	53,57%
De 7 a 9	11	25	36	12,54%	30,56%	69,44%
De 13 a 15	5	10	15	5,23%	33,33%	66,67%
De 16 a 18	11	15	26	9,06%	42,31%	57,69%
De 19 a 21	21	39	60	20,91%	35,00%	65,00%
De 22 a 99	37	46	83	28,92%	44,58%	55,42%

Para todos los rangos de antigüedad estudiados se encuentra un mayor porcentaje de hombres. La franja de antigüedad con un mayor porcentaje de mujeres es la que se encuentra “De 4 a 6” años de antigüedad, contando con un 46,43% (n=13) de mujeres y un 53,57% (n=15) de hombres. La franja con menor presencia femenina es la que va “De 7 a 9” años de antigüedad con un 30,56% (n=11) de mujeres y un 69,44% (n=25) de hombres. Llama la atención también que en la franja que va “De 0 a 3” años, encontramos 13 mujeres (33,33%) y 26 hombres (66,67%), pudiendo indicar una posible incorporación masculinizada a la organización en términos generales.



Distribución por tipo de vinculación

La mayor parte de la plantilla del ayuntamiento está formada por personal funcionario de carrera (38,68%), seguido del personal laboral (31,36%) y personal funcionario interino (27,18%). En un porcentaje muy reducido (2,79%) encontramos también personal eventual. Para todas las categorías, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres, a excepción del Personal funcionario interino, donde las mujeres representan el 55,13% (n=43) y los hombres el 44,87% (n=35), siendo también la única categoría de vinculación que posee una presencia equilibrada de ambos sexos.

Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Personal funcionario interino	43	35	78	27,18%	55,13%	44,87%
Personal funcionario de carrera	37	74	111	38,68%	33,33%	66,67%
Personal laboral	29	61	90	31,36%	32,22%	67,78%

Personal eventual	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
-------------------	---	---	---	-------	--------	--------

Según los datos cuantitativos aportados por el ayuntamiento ninguna persona de la plantilla se encuentra vinculada a la administración por una puesta a disposición. Sin embargo, en una explicación posterior, el ayuntamiento indicó que existían personas cedidas por otras empresas trabajando en la administración, si bien estas personas no ocupaban puestos previstos en la RPT. Por otro lado, se explicó también que sobre las condiciones de trabajo de estas personas no existían datos actualizados puesto que no existe un cauce directo de información entre la empresa que realiza la cesión y la administración.

Puesta a Disposición	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
No	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%

Distribución por temporalidad

El 63,41% de la plantilla posee una relación laboral indefinida con la administración, siendo esta situación más común para los hombres (67,58% de las relaciones indefinidas) que para las mujeres (32,42% de las relaciones indefinidas). De hecho, si se calculan estos porcentajes sobre el total de cada sexo, se obtiene que el 69,9% del total de hombres de la plantilla se tienen una relación indefinida, mientras en el caso de las mujeres, esto ocurre al 53,1% de las mismas. Por otro lado, con una relación temporal encontramos al 30,1% de los hombres de la plantilla y al 46,9% del total de las mujeres. En la práctica esto supone que la temporalidad de las relaciones laborales es mucho más común en el caso de las mujeres de la plantilla, que en el caso de los hombres.

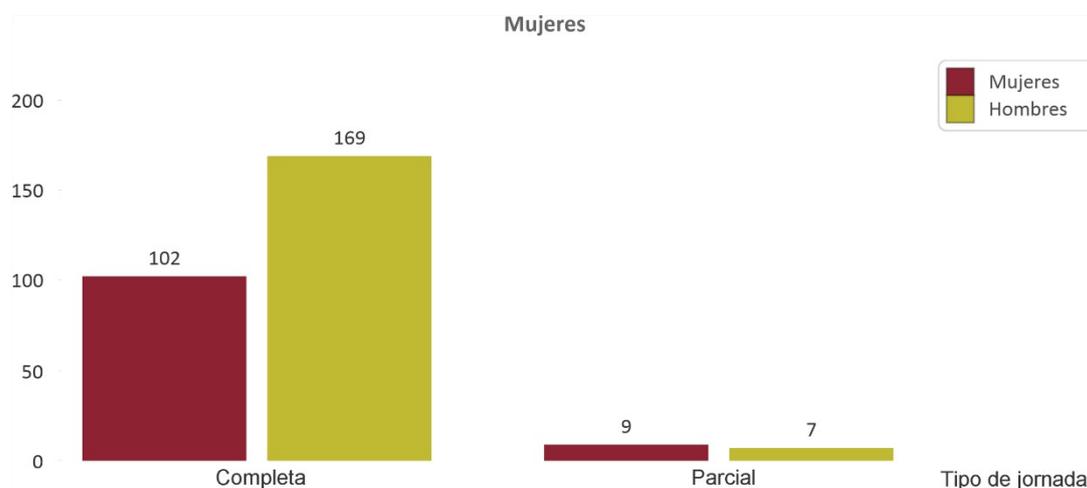
Temporalidad de relación laboral	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Indefinida	59	123	182	63,41%	32,42%	67,58%
Temporal	52	53	105	36,59%	49,52%	50,48%

Sobre los datos mostrados con anterioridad, el ayuntamiento manifiesta que en la actualidad se están finalizando los procesos de estabilización que durarán hasta el 31 de diciembre de 2024, por lo que tras dicha fecha, el porcentaje de personas con contratos temporales se verá reducido significativamente.

Distribución por tipo de jornada

La gran mayoría de la plantilla cuenta con jornada completa (94,43%), siendo muy pocos los casos en los que se cuenta con jornada parcial (5,57%). La diferencia entre mujeres y hombres que poseen jornada parcial no es significativa. Por otro lado, la diferencia porcentual que aparece entre mujeres y hombres a jornada completa responde a la actual estructura masculinizada de la administración.

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Parcial	9	7	16	5,57%	56,25%	43,75%
Completa	102	169	271	94,43%	37,64%	62,36%



Distribución por nivel de responsabilidad

Como se observa en la siguiente tabla la mayor parte de la plantilla, el 71,08%, se concentra en el nivel de responsabilidad bajo. Mientras el resto, un 28,92%, se encuentra en los niveles medio y alto. En cuanto a los datos desagregados por sexo se observa que en el nivel más bajo encontramos a la mayoría de los hombres de la plantilla (81,8% del total de hombres) y a poco más de la mitad de las mujeres (54%

del total de mujeres). En el nivel medio, encontramos más mujeres (65,15%) que hombres (34,85%) y en el nivel alto encontramos una presencia equilibrada entre ambos sexos (47,06% de mujeres y 52,94% de hombres).

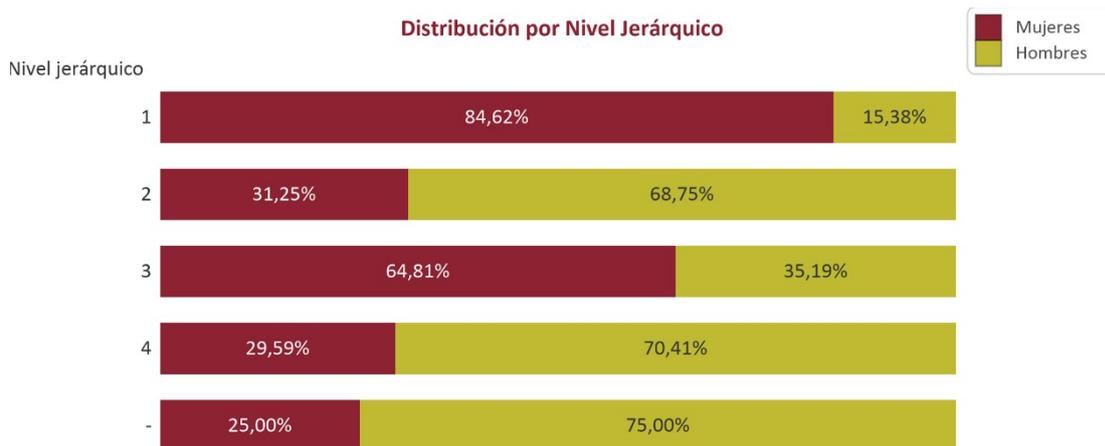
Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Bajo	60	144	204	71,08%	29,41%	70,59%
Medio	43	23	66	23,00%	65,15%	34,85%
Alto	8	9	17	5,92%	47,06%	52,94%



Distribución por nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
1	11	2	13	4,53%	84,62%	15,38%
2	5	11	16	5,57%	31,25%	68,75%
3	35	19	54	18,82%	64,81%	35,19%
4	58	138	196	68,29%	29,59%	70,41%
-	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%

Si atendemos a la distribución por nivel jerárquico, las mujeres representan la mayoría en los niveles 1 y 3, mientras los hombres lo hacen en los niveles 2 y 4. El nivel representado por un guion, también masculinizado, hace referencia al personal eventual que no se encuentra integrado en la clasificación por nivel jerárquico de la plantilla debido a las características especiales de este tipo de vinculación.



Distribución por grupo de clasificación

En lo que respecta a los grupos de clasificación, la administración diferencia en los datos aportados al personal de la administración especial, al personal de la administración general, al personal laboral y al funcionariado de habilitación nacional (FHN). En la tabla se observa también que existe el grupo de clasificación "SIN DATOS C1", en todos los casos en los que se ha utilizado este grupo de clasificación, se está aludiendo al personal eventual de la administración, que tal y como se informó por parte de la administración "es un personal específico de nombramiento libre por el Alcalde, conforme a la Ley 7/1985, reguladora de las bases del régimen local, por el número de habitantes de Villena le corresponden 7, por lo que aunque están integrados en la plantilla y en nuestra relación de puestos de trabajo, en muchos ayuntamientos no se integran en la relación de puestos de trabajo, de manera que no es posible asimilar a un grupo profesional." Así, según lo explicado por el ayuntamiento, a pesar de que a lo largo del diagnóstico aparezcan 8 personas clasificadas como personal eventual, esto se debe a que una de las 7 que le corresponden al Ayuntamiento de Villena estuvo de baja durante un periodo considerable, siendo la octava una sustitución.

Por otro lado, si bien se atenderá con mayor detalle en los ejes de análisis posteriores, empieza a observarse cierta segregación en la distribución por grupos de clasificación. El grupo de clasificación que más porcentaje de la plantilla acumula es "Admón.

Especial C1" con un 18,47% del total de la plantilla, siendo además un grupo masculinizado, ya que el 86,79% de las personas que lo ocupan son hombres.

Grupos de clasificación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
FHN A1	5	0	5	1,74%	100,00%	0,00%
Admón. Especial A2	25	5	30	10,45%	83,33%	16,67%
Admón. General C2	17	5	22	7,67%	77,27%	22,73%
Admón. General C1	13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
Admón. Especial A1	7	3	10	3,48%	70,00%	30,00%
Admón. General A1	3	4	7	2,44%	42,86%	57,14%
Laboral A2	11	17	28	9,76%	39,29%	60,71%
Laboral E	10	22	32	11,15%	31,25%	68,75%
Admón. General E	3	9	12	4,18%	25,00%	75,00%
SIN DATOS C1	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
Admón. Especial E	3	14	17	5,92%	17,65%	82,35%
Admón. Especial C2	3	16	19	6,62%	15,79%	84,21%
Admón. Especial C1	7	46	53	18,47%	13,21%	86,79%
Laboral C2	2	20	22	7,67%	9,09%	90,91%
Admón. Especial B	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Laboral C1	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%

Distribución por categoría profesional

Sobre la distribución por categoría profesional es preciso destacar que la categoría "SIN DATOS" aparece para dar cobertura al personal laboral, ya que según ha comunicado la administración "los puestos de naturaleza laboral no tienen la misma clasificación que los de funcionarios conforme a las fichas de la RPT".

De nuevo, en la distribución por categoría profesional también empieza a verse cierta segregación horizontal que será estudiada con mayor detenimiento en los posteriores apartados. En este caso, observamos que es precisamente la categoría "SIN DATOS" que recoge a todo el personal laboral el mayor porcentaje de la plantilla recoge (28,92%), estando el personal laboral masculinizado, pues los hombres son el 72,29% del mismo.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Interv-Tesorería	2	0	2	,70%	100,00%	0,00%
Secret-Interven	2	0	2	,70%	100,00%	0,00%
Secretaría	1	0	1	,35%	100,00%	0,00%
Superior	1	0	1	,35%	100,00%	0,00%

Técnica Media	24	6	30	10,45%	80,00%	20,00%
Auxiliar	20	7	27	9,41%	74,07%	25,93%
Administrativa	13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
Técnica Superior	9	7	16	5,57%	56,25%	43,75%
Técnica Auxiliar	4	8	12	4,18%	33,33%	66,67%
SIN DATOS	23	60	83	28,92%	27,71%	72,29%
Subalterna	3	8	11	3,83%	27,27%	72,73%
Asesor	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
Policía Local	5	41	46	16,03%	10,87%	89,13%
Personal Oficinos	2	28	30	10,45%	6,67%	93,33%

Distribución por departamento

La administración deja constancia de la existencia de 32 departamentos, matizando que en esta ocasión se han definido como departamentos las subdivisiones de las áreas, ya que en la actualidad existe una única estructura según la nueva RPT que se diferencia por áreas.

En los departamentos se observa cierta segregación horizontal que será estudiada en profundidad más adelante, y siendo el departamento más poblado el de la Policía Local con un 16,72% de la plantilla y estando también masculinizado (los hombres son el 85,42% de la plantilla).

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Igualdad	1	0	1	,35%	100,00%	0,00%
Limpieza	2	0	2	,70%	100,00%	0,00%
RRHH	7	0	7	2,44%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	23	2	25	8,71%	92,00%	8,00%
Biblioteca	7	1	8	2,79%	87,50%	12,50%
CITA	4	1	5	1,74%	80,00%	20,00%
Intervención	4	1	5	1,74%	80,00%	20,00%
Tesorería	3	1	4	1,39%	75,00%	25,00%
Gabinete Desarrollo	2	1	3	1,05%	66,67%	33,33%
Medio Ambiente	2	1	3	1,05%	66,67%	33,33%
Secretaría	6	3	9	3,14%	66,67%	33,33%
Archivo	1	1	2	,70%	50,00%	50,00%
Educación	5	5	10	3,48%	50,00%	50,00%
Museo	2	2	4	1,39%	50,00%	50,00%
Turismo	1	1	2	,70%	50,00%	50,00%
Urbanismo y Obras	6	6	12	4,18%	50,00%	50,00%
Informática	2	3	5	1,74%	40,00%	60,00%
Conservatorio Música	10	17	27	9,41%	37,04%	62,96%
Contratación	1	2	3	1,05%	33,33%	66,67%
Alcaldía	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%

RSU	8	30	38	13,24%	21,05%	78,95%
Teatro	1	4	5	1,74%	20,00%	80,00%
Polideportivo	3	14	17	5,92%	17,65%	82,35%
Industria	1	5	6	2,09%	16,67%	83,33%
Policía Local	7	41	48	16,72%	14,58%	85,42%
Casa de Cultura	0	4	4	1,39%	0,00%	100,00%
Cementerio	0	4	4	1,39%	0,00%	100,00%
Electricidad	0	5	5	1,74%	0,00%	100,00%
Jardinería	0	4	4	1,39%	0,00%	100,00%
Mercado	0	2	2	,70%	0,00%	100,00%
Obras y Mantenimiento	0	8	8	2,79%	0,00%	100,00%
OMIC	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%

Distribución por área

El ayuntamiento proporciona informaciones sobre 15 áreas distintas, siendo "Servicios Urbanos" la más poblada (22,3% del total de la plantilla). Por otro lado, volvemos a observar cierta segregación horizontal, ya que las mujeres suelen encontrarse en mayor medida en áreas como "Social", "Intervención", "Tesorería" y "Secretaría", mientras los hombres tienden a encontrarse en mayor medida en "Deportes", "Servicios Urbanos", y "Seguridad ciudadana", entre otras.

Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Social	24	2	26	9,06%	92,31%	7,69%
Intervención	4	1	5	1,74%	80,00%	20,00%
Tesorería	3	1	4	1,39%	75,00%	25,00%
Secretaría	19	7	26	9,06%	73,08%	26,92%
Medio Ambiente	2	1	3	1,05%	66,67%	33,33%
Urbanismo y Obras	6	5	11	3,83%	54,55%	45,45%
Educativa	5	5	10	3,48%	50,00%	50,00%
Cultura	10	11	21	7,32%	47,62%	52,38%
Promoción Económica	3	5	8	2,79%	37,50%	62,50%
Patronato Conservatorio Profesional Y Banda Municipal de Música	10	17	27	9,41%	37,04%	62,96%

Alcaldía	4	9	13	4,53%	30,77 %	69,23 %
Activ.Estable.Espec	1	3	4	1,39%	25,00 %	75,00 %
Deportes	3	14	17	5,92%	17,65 %	82,35 %
Servicios Urbanos	10	54	64	22,30 %	15,63 %	84,38 %
Seguridad Ciudadana	7	41	48	16,72 %	14,58 %	85,42 %

Distribución por puesto de trabajo

La cantidad de puestos de trabajo que se registra es elevada, y esto causa que en muchos casos encontremos puestos ocupados por una sola persona o muy pocas. En la práctica analítica esto dificulta las comparaciones entre mujeres y hombres por puestos de trabajo, por lo que al realizar los análisis pertinentes se priorizarán otras categorías de análisis que sí permitan realizar la comparación y se mostrarán aquellos puestos de trabajo que permitan obtener conclusiones en este mismo sentido.

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00 %	38,68 %	61,32 %
Administrativo/a de Rentas	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Agente de Igualdad	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Agente Desarrollo Local	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Arquitecto/a Técnico	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Auxiliar de Información	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Auxiliar Hogar	3	0	3	1,05%	100,00 %	0,00%
Comisario/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Conserje J.M.López	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Coordinador/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Director/a Patrimonio Histórico	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Educador/a Infantil	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%

Educador/a Social	3	0	3	1,05%	100,00 %	0,00%
Informático/a Programador/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Interventor/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Jefe/a Informática	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Jefe/a Servicio Educación	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Jefe/a Servicio Medio Ambiente	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Limpiador/a Edificios Municipales	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Danza Clásica	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Danza Española	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Flauta	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Violín	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Secretaria/o	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
T.A.G. Jefe/a Unid RRHH	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Aux Archivo/Biblioteca	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Aux. Archivo/Biblioteca	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Fondos Europeos	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Medio Ambiente	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Medio de Bibliotecas	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Medio Educ. Infantil	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a P.R.L.	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Patrimonio Histórico	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Prevención Comunitaria	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Tesorero/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Trabajador/a Social	7	0	7	2,44%	100,00 %	0,00%
Viceinterventor/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Vicesecretario/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Piano	5	1	6	2,09%	83,33%	16,67%

Administrativo/a	12	4	16	5,57%	75,00%	25,00%
Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	4	1,39%	75,00%	25,00%
Auxiliar Administrativo/a	17	7	24	8,36%	70,83%	29,17%
Psicólogo/a	2	1	3	1,05%	66,67%	33,33%
Inspector/a	1	1	2	,70%	50,00%	50,00%
T.A.G.	2	2	4	1,39%	50,00%	50,00%
Conserje	2	3	5	1,74%	40,00%	60,00%
Peón/a Diurno	7	12	19	6,62%	36,84%	63,16%
Asesor/a Equipo Gobierno	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
Monitor/a Deportivo	1	4	5	1,74%	20,00%	80,00%
Peón/a Nocturno	1	8	9	3,14%	11,11%	88,89%
Agente de Policía	3	37	40	13,94%	7,50%	92,50%
Administrativo/a Jefe Oficina	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Animador/a Juvenil	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Archivero/a Bibliotecario/a	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Arquitecto/a Superior	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Ayudante/a de Albañilería	0	6	6	2,09%	0,00%	100,00%
Ayudante/a Electricista	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Ayudante/a Jardinería	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Ayudante/a Polideportivo	0	2	2	,70%	0,00%	100,00%
Capataz Mantenimiento Polideportivo	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conductor/a	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conductor/a Diurno	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Conductor/a Nocturno	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Conductor/a Nocturno – Jefe/a	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje EPA Arco Iris	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje La Celada	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje Príncipe	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje R. Chapí	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje Sta Teresa	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Delineante	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Director/a Banda Música	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Director/a Casa Cultura	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Director/a Conservatorio	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Director/a Teatro Chapí	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Encargado/a Serv Limp Viaria y RSU	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Encargado/a-capataz Electricistas	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Ingeniero/a Téc. Obras Públicas	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Ingeniero/a Técnico Industrial	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Inspector/a Rural	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
ITOP Jefe/a de Sección	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Jefe/a de Estudios	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Monitor/a de Integración Social	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Oficial Electricista	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Oficial Espacios Culturales	0	5	5	1,74%	0,00%	100,00%
Oficial Jardinería	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Oficial Mantenimiento Polideportivo	0	5	5	1,74%	0,00%	100,00%
Oficial Obras	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Oficial/a Taller	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Armonía Y Composición	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%

Profesor/a Clarinete	0	2	2	,70%	0,00%	100,00%
Profesor/a Guitarra	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Oboe	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Percusión	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Saxofón	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Trombón de Varas	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Trompa	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Trompeta	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Violoncello	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Secretario/a Conservatorio	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Sepulturero/a	0	4	4	1,39%	0,00%	100,00%
T.A.G. Jefe/a Unid Contratación	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
T.A.G.-Jefe/a Servicio Activ.Estable.Espec.	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Técnico/a Aux de Patrimonio Histórico	0	2	2	,70%	0,00%	100,00%
Técnico/a Auxiliar Informático/a	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Técnico/a Mant. y Eficiencia Energética	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Técnico/a Medio	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Técnico/a Sonido e Iluminación	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Técnico/a Turismo	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%

Distribución por situación familiar

Para el análisis según situación familiar, se requieren diferentes datos: conocer si la plantilla cuida de menores dependientes, si tiene hijos/as, la edad de hijos/as, y si cuida a personas dependientes ascendientes o familiares no menores. El Ayuntamiento de Villena informó no conocer el estado de todas estas variables para toda la plantilla, por lo que a lo largo del análisis no se podrá utilizar la variable "situación familiar". Se recomienda encarecidamente sistematizar la recogida de esta información en un futuro.

Análisis cualitativo

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

El Ayuntamiento de Villena ha realizado con anterioridad estudios y políticas en materia de igualdad que afectan a la plantilla. De forma concreta, se detallan dichas acciones a continuación:

- se realizó un estudio de Corresponsabilidad en el que se realizaron encuestas a la plantilla
- se realizó una auditoría retributiva en 2021, cuyas acciones siguen siendo implementadas
- Se realizaron formaciones específicas en corresponsabilidad y masculinidades para hombres de la plantilla municipal en el año 2023.

El ayuntamiento manifiesta contar con un Plan de Igualdad anterior que tuvo vigencia entre los años 2020-2024, y con el Informe de su evaluación final. El ayuntamiento facilitó el Plan de Igualdad anterior y el Informe de su evaluación final a la consultora encargada de realizar el trabajo técnico del diagnóstico del presente Plan de Igualdad. A continuación, se reproducen las principales conclusiones extraídas en el Plan de Igualdad anterior:

"La plantilla del Ayuntamiento de Villena y organismos asociados está formada por 317 personas, 201 hombres y 116 mujeres, agrupadas en 16 áreas. Las áreas en las que hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres son: Corporación Municipal, Secretaria, Oficina Técnica de Urbanismo, Industria, Obras y Medio Ambiente, Desarrollo Económico y Turismo (incluye Mercado y Omic), Cultura (incluye Biblioteca y Archivo) y Mantenimiento y limpieza de edificios. En el Conservatorio Municipal también hay presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En el resto de áreas se observa la segregación horizontal, estando las de Policía, RSU, y la Brigada de Obras, Jardines y electricidad e Informática fuertemente masculinizadas, al igual que la Fundación Deportiva Municipal. En cambio, el área económica (Intervención, Tesorería y Rentas), el área social (Bienestar Social, Juventud, Educación e Igualdad), CITA y Personal son áreas feminizadas.

Por categorías profesionales, en las únicas que hay paridad son en los grupos A1 y C2. Las mujeres son mayoritarias en los puestos de técnicos medios A2, y en el grupo C1 hay que señalar que el elevado n.º de hombres se debe a que la mayoría de agentes de la Policía Local están clasificados en este grupo.

Respecto a las jefaturas de los departamentos, 20 están desempeñadas por hombres y 11 por mujeres.

Para el diagnóstico se realizó una encuesta online en la que participó el 15,14 % de la plantilla municipal, siendo mayor la participación de las mujeres (25,86%) respecto a los hombres (8,95%). De los resultados de esta encuesta se observa el siguiente panorama:

- *Hay un mayor interés en la igualdad de oportunidades en las mujeres que en los hombres.*

- *El nivel de estudios es más elevado en las mujeres que en los hombres, independientemente del puesto que ocupan, es decir, hay más mujeres sobrecualificadas.*
- *Las mujeres realizan más formación que los hombres, excepto en los cursos de más de 30 horas. Hay más hombres que mujeres que no realizan ningún tipo de formación.*
- *Hay más mujeres que hombres con formación en igualdad de oportunidades.*
- *La mayor parte de la plantilla opta por la formación presencial, pero los hombres son los que más formación mixta reciben.*
- *Los hombres reciben más formación que las mujeres en el lugar de trabajo y dentro del horario de trabajo.*
- *Las mujeres perciben mayor accesibilidad a los canales de comunicación sobre ofertas de empleo, un menor uso del lenguaje inclusivo de las mismas y una mayor carencia en la sustitución del personal de baja.*
- *Las mujeres tienen mayor conocimiento sobre qué son las medidas de conciliación, pero los hombres conocen mejor las que están recogidas en el convenio. En general predomina el desconocimiento al respecto.*
- *Las mujeres tienen una mayor percepción de la segregación horizontal y de las mujeres en puestos de responsabilidad.*
- *En general, se percibe que hay criterios objetivos de promoción, aunque son desconocidos por la mayoría. Los hombres tienen una mayor percepción de que mayor responsabilidad implica mayor dedicación.*
- *Respecto a la formación, una parte importante de la plantilla desconoce el Plan de Formación y hay un desconocimiento generalizado sobre la posibilidad de realizar formación en situación de excedencia familiar.*
- *En el área de retribuciones, hay un desconocimiento de las tablas salariales y de la brecha salarial. Los hombres en mayor medida que las mujeres creen que no hay brecha salarial... Los hombres realizan mayor número de horas extras remuneradas (Brigadas, RSU y Policía son áreas masculinizadas que suelen realizar horas extras).*
- *Respecto al área de salud laboral hay un desconocimiento generalizado sobre la existencia de medidas para prevenir y detectar el acoso sexual o por razón de sexo. Los hombres piensan que está regulado. No hay un protocolo definido sobre acoso sexual o por razón de sexo.*
- *Respecto a la adaptación de los puestos de trabajo en caso de embarazo, los hombres piensan que si se hace y las mujeres consideran que no en mayor medida. En cambio, respecto a la política de prevención de riesgos laborales, hay una gran diferencia entre hombres y mujeres: los hombres creen que, si la hay y las mujeres no, quizás debido a que, en Brigada, RSU y Policía tienen mayor formación en PRL y el uso de EPIs. No hay ningún estudio realizado en cuanto a Riesgos Psicosociales y Clima Laboral. Hay poca información respecto a las medidas específicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género.*
- *Los hombres no perciben discriminación por sexo en el trabajo, pero unas cuantas mujeres sí, y ponen como ejemplo la violencia verbal y comportamientos despotas por parte de algunos compañeros, un mayor peso de las opiniones masculinas y las 'bromitas' sexistas.*

- *Respecto a las dificultades para conciliar, los hombres señalan que la principal es el trabajo a turnos, y para las mujeres las reuniones y actividades fuera del horario habitual de trabajo, las vacaciones escolares y la falta de información sobre las medidas de conciliación.*
- *Sobre las expectativas del Plan de Igualdad son diferentes entre los hombres y mujeres que responden a la encuesta, estando las de las mujeres más relacionadas sobre la igualdad efectiva en el trabajo (conciliación, igualdad salarial, mayor acceso a la formación) y las de los hombres de contenido más genérico (criterios de funcionamiento comunes, mejorar la satisfacción, actualización de la RPT)."*

A raíz de las conclusiones presentadas se estableció un Plan de acciones que contaba con total de 28 acciones distribuidas en 7 ejes: Acceso al empleo, Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, Clasificación profesional, promoción y formación, Retribuciones, Salud laboral y Violencia de género, Comunicación y lenguaje no sexista y Transversalidad. Estas acciones debían ser implementadas entre los años 2020 y 2023 para ser evaluadas en 2024. Del Informe de la evaluación final del Plan de Igualdad anterior, se obtiene que, de las 28 medidas previstas, 11 fueron ejecutadas en su totalidad (39,28%), 10 fueron parcialmente ejecutadas (35,7%) y 7 no fueron ejecutadas (25%).

Entre las conclusiones del Informe de Evaluación Final del I Plan de Igualdad el Ayuntamiento de Villena se detalla que "La principal dificultad que ha tenido este Plan para su implementación, ha sido la falta de claridad respecto a la competencia departamental en la aplicación de este. Impulsado por el entonces Departamento de Igualdad (actualmente Unidad de Igualdad dentro de los Servicios Sociales de Atención Primaria de carácter básico), sin competencia ni capacidad de decisión en materia de recursos humanos." Además, se reconoce que "Las medidas no ejecutadas se refieren a la recogida de datos desagregada por sexo (2), al análisis del impacto de género del Complemento Específico, al Estudio de Riesgos Psicosociales y otras medidas en el área de Salud Laboral (3)". Debido a esta situación se hace explícita la necesidad de contar con una mayor participación del área de Recursos Humanos y de la Mesa General de Negociación a la hora de implementar el plan, contando con la Agente de Igualdad como asesora. A continuación, se recoge el análisis DAFO-CAME realizado en la evaluación:

ANÁLISIS DAFO- CAME

DEBILIDADES	CORREGIR
Falta de recogida sistematizada de datos desagregados por sexo	Carencia de una herramienta de gestión de datos del Departamento de Personal que posibilite la obtención automatizada de los mismos.
Falta de personal en Recursos Humanos para afrontar la responsabilidad en la implementación del PIO	Designar responsable en el área de Recursos Humanos del PIO
Poca implicación, en general, de la Mesa General de Negociación.	La formación y la negociación del Plan incrementará la implicación de la MGN.
AMENAZAS	AFRONTAR
Resistencias internas a las medidas que propone el PIO	Incrementar la formación y sensibilización al personal técnico y político sobre la IO en el funcionamiento interno del Ayuntamiento
FORTALEZAS	MANTENER
Trayectoria de las políticas de igualdad en el municipio de Villena	Continuar con la propuesta de formación a la plantilla sobre IO en diferentes ámbitos
OPORTUNIDADES	EXPLOTAR
El mandato legal de los Planes de Igualdad y la Transparencia Salarial en las empresas y administraciones públicas	Mejorar la comunicación a la plantilla de las medidas del PIO
Contar con una Unidad de Igualdad	Dotar del personal que falta a la Unidad de Igualdad

Durante el análisis del resto de ejes del presente Plan de Igualdad se realizará alusión a la evaluación de las acciones del anterior Plan con el objetivo de poder realizar un análisis transversal de la situación del ayuntamiento en materia de igualdad. Así se tendrá en cuenta el punto de partida analizando las acciones ya realizadas en el anterior plan y aquellas pendientes que quedaron pendientes.

Por último, se comentará en este apartado, lo dispuesto en el informe de evaluación del Plan de Igualdad anterior del ayuntamiento de Villena para el eje de transversalidad, por la afinidad de su contenido con las cuestiones generales tratadas en este eje:

EJE 7. TRANSVERSALIDAD
Resumen diagnóstico
La mayor parte de las acciones de este área están contempladas también en el Plan Municipal de Igualdad (Plan FID).
Objetivo general
Implantar en la gestión municipal la transversalidad de género y de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
Acciones
<p>7.1. Difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades de la plantilla municipal.</p> <p>7.2. Recoger y presentar todos los datos relacionados con los procesos internos del ayuntamiento desagregados por sexo.</p> <p>7.3. Incluir cláusulas en los pliegos de contratación, convenios de colaboración y convocatoria de subvenciones relativas a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y responsabilidad social.</p> <p>7.4. Fomentar la formación del personal técnico y político de todos los departamentos municipales para introducir la perspectiva de género en las diferentes áreas de trabajo: presupuestos, urbanismo, movilidad, deporte, educación, cultura ocio y tiempo libre, etc.</p>
EVALUACIÓN FINAL
<p>7.1. El Plan se difundió a toda la plantilla en el momento de su aprobación y se encuentra en el Puente y en la web del Ayuntamiento.</p> <p>7.2. La recogida de datos desagregados por sexo se realiza de manera sistemática en aquellos departamentos que presentan memorias anuales a la GVA, puesto que solicitan de esta manera los datos desde hace años.</p> <p>7.3. Las cláusulas en las subvenciones no se aplican a todas las convocatorias, es necesario diseñar mejores cláusulas, más claras y sencillas para las entidades.</p> <p>7.4. Se ha realizado formación sobre presupuestos con perspectiva de género, informes de impacto de género, deporte, urbanismo y coeducación.</p>

De la anterior imagen se destaca que ya en el Plan de Igualdad anterior se estableció como objetivo general la transversalidad de género e igualdad de oportunidades en la administración. De forma específica, se crearon cuatro acciones, dos fueron llevadas a cabo completamente (difusión del plan a toda la plantilla y formación sobre herramientas de transversalidad de perspectiva de género), una parcialmente (aplicar cláusulas en los pliegos de contratación, convenios de colaboración y convocatoria de subvenciones relativas a la igualdad de oportunidades) y una no se implantó (recoger y presentar todos los datos relacionados con procesos internos desagregados por sexo).

En vista a lo anterior se recomienda lo siguiente:

- Difundir el nuevo plan a toda la plantilla

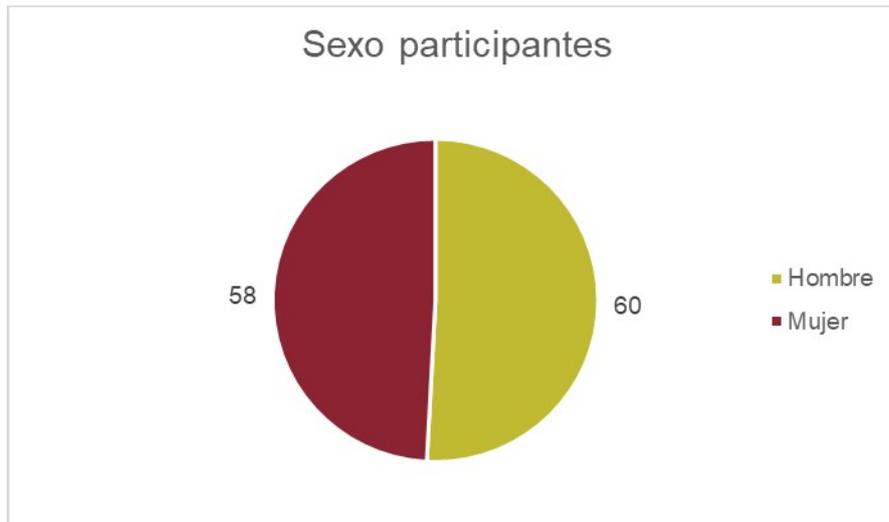
- Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo relativos a los procesos internos, identificando previamente a las personas responsables de llevar a cabo esta tarea en cada departamento/área/unidad y diseñando/eligiendo las herramientas (bases de datos) que deben ser utilizadas para ello.
- Generar un modelo de cláusulas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la convocatoria de subvenciones que sean claras y sencillas para las entidades.
- Realizar un análisis sobre la implementación de las herramientas adquiridas en materia transversalidad de género a través de la formación recibida, así como los principales obstáculos detectados para este fin.
- Generar mesas de trabajo para la transversalidad de la perspectiva de género en los departamentos/áreas que han recibido formación en la materia y planificar el inicio/continuación de la transversalización.

Información facilitada por la plantilla

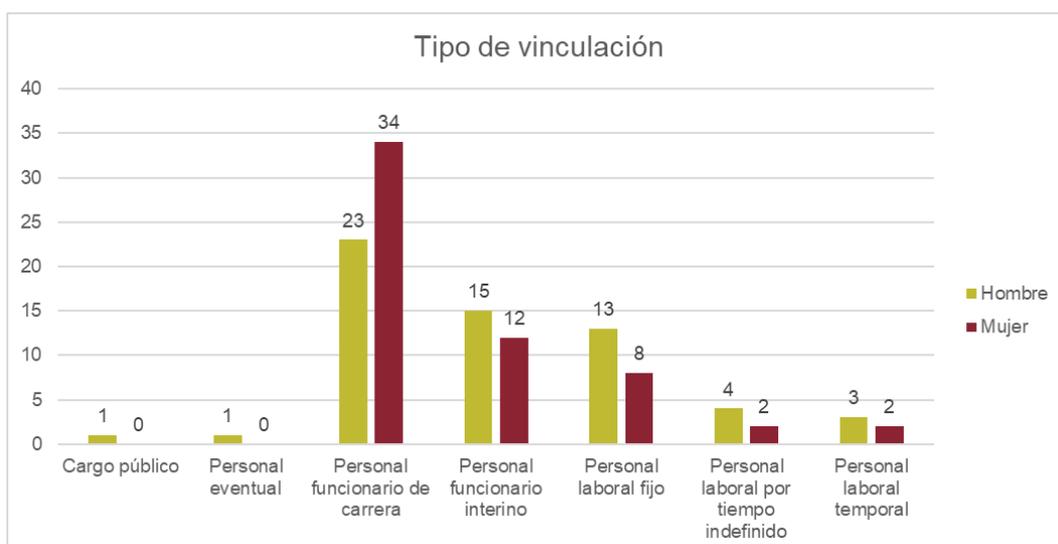
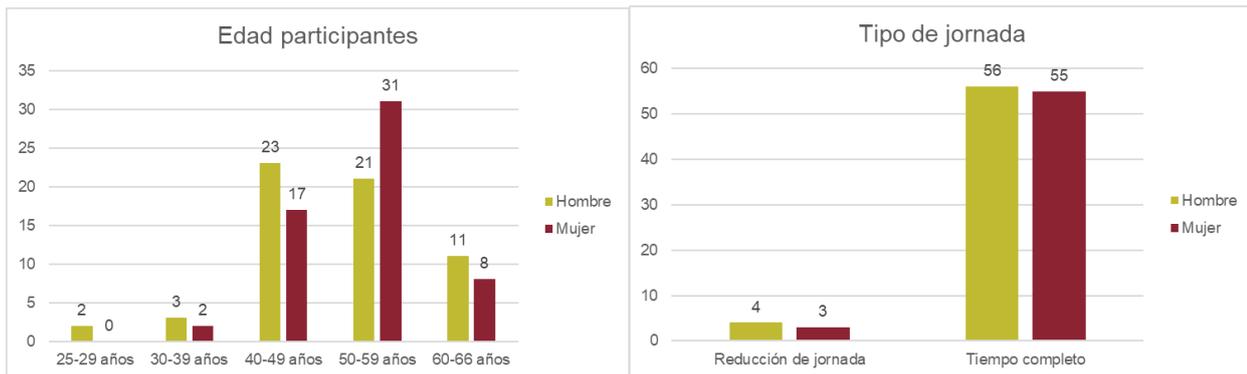
En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla a través de los cuestionarios cumplimentados por la misma entre el 5 de abril de 2024 y el 22 de abril de 2024.

En primer lugar, se realizará una descripción breve de las características de las personas que participaron en el cuestionario para asegurar la transparencia del análisis.

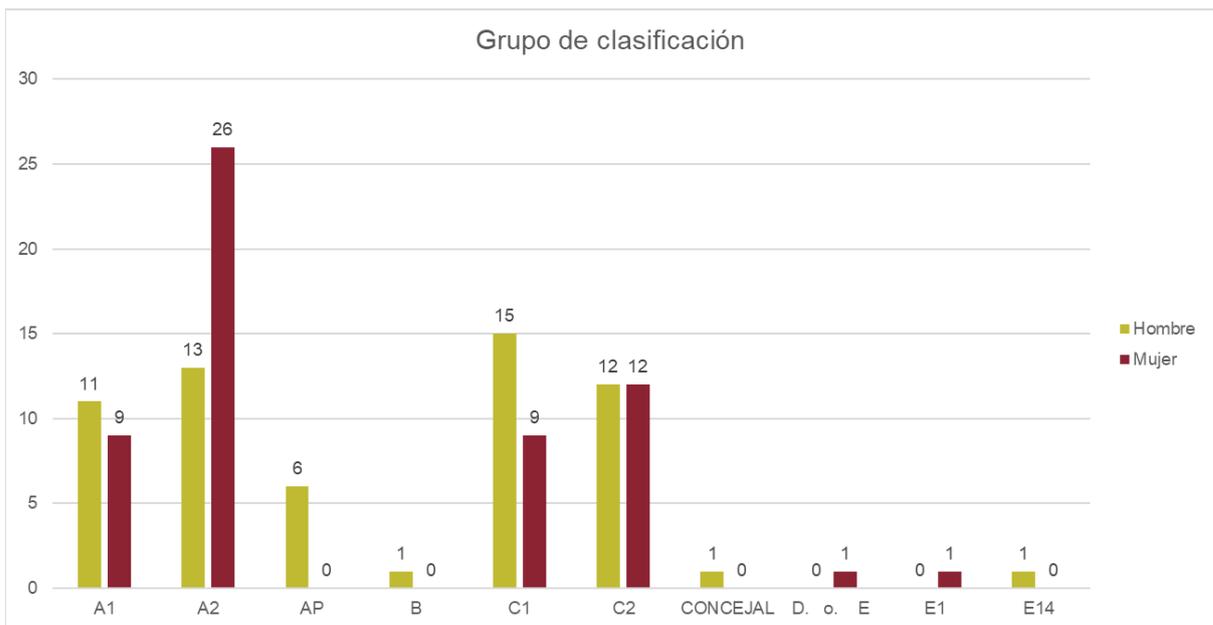
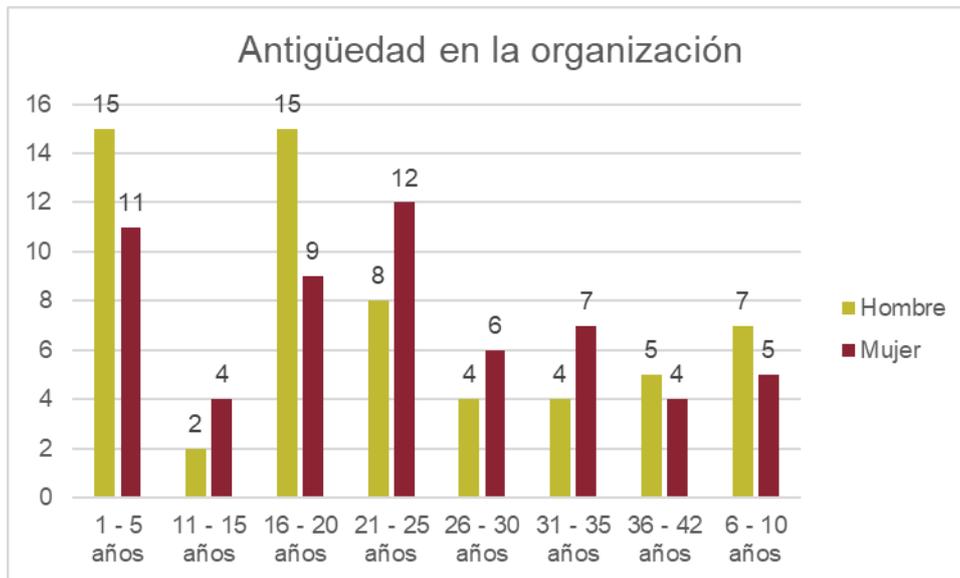
En los cuestionarios enviados a la plantilla se obtuvieron 118 respuestas, lo que representa el 30,25% del total de la plantilla actual (n=390), por lo que la muestra es lo suficientemente significativa para proceder al análisis de los datos obtenidos. De entre las 118 personas que respondieron a la encuesta, el 49% eran mujeres (n=58) y el 51% eran hombres (n=60).



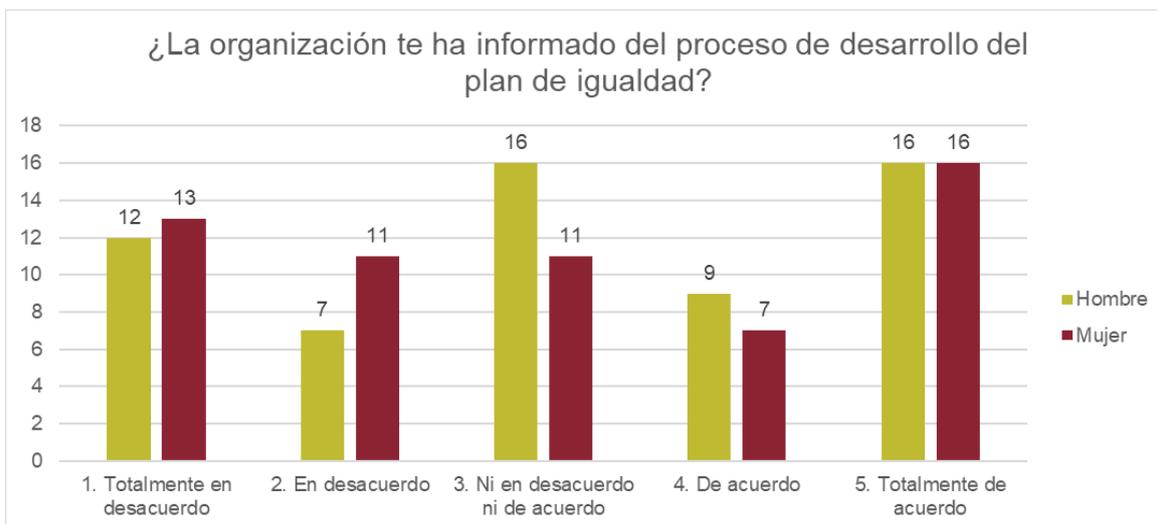
A pesar de que la muestra es variada, la mayoría de las personas que participaron en la encuesta superan los 40 años, son personal funcionario (de carrera o interino), y trabajan a tiempo completo



La muestra presentaba mayor variabilidad si se analizaban los factores antigüedad y grupo de clasificación, como se muestra a continuación:



En el apartado de condiciones generales de la encuesta destinada a la plantilla, se preguntó si habían recibido información por parte del ayuntamiento acerca del inicio del proceso de desarrollo del plan de igualdad:



	Hombre	% del total de hombres	Mujer	% del total de mujeres	Total general	% del total
1. Totalmente en desacuerdo	12	20%	13	22,41%	25	21,18%
2. En desacuerdo	7	11,67%	11	18,96%	18	15,25%
3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo	16	26,67%	11	18,96%	27	22,88%
4. De acuerdo	9	15%	7	12,07%	16	13,56%
5. Totalmente de acuerdo	16	26,67%	16	27,58%	32	27,12%
Total general	60	100%	58	100%	118	100%

Como se observa en el gráfico y la tabla, las respuestas fueron diversas. El 36,43% (n=43) de las personas participantes se mostraba totalmente en desacuerdo o en desacuerdo ante la afirmación "la organización te ha informado del proceso del desarrollo del plan de igualdad", siendo más común esta respuesta entre las mujeres (41,37% del total de mujeres) que entre los hombres (31,67% del total de hombres). Un 22,88% de las personas se mostraban "ni en desacuerdo, ni de acuerdo", siendo esta respuesta más común entre los hombres (26,67% del total de hombres y 18,96% del total de mujeres). Finalmente, un 40,68% (n=48) se mostraba de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación.

En este apartado se recogerán únicamente las conclusiones y recomendaciones más generales, pues las específicas acerca de la distribución de la plantilla serán estudiadas en profundidad en sus respectivos ejes.

Conclusiones

1. A grandes rasgos, la plantilla del Ayuntamiento de Villena presenta las siguientes características que serán tenidas en cuenta para el resto del análisis del presente diagnóstico:
 - a. es una plantilla masculinizada
 - b. cuenta con una persona con discapacidad
 - c. Tiene una representación legal de la plantilla también masculinizada
 - d. Las mujeres de la plantilla se encuentran sobrecualificadas
 - e. La mayoría de las personas que la conforman tienen edades que superan los 40 años
 - f. Casi la mitad de la plantilla cuenta con una antigüedad superior a los 18 años
 - g. No cuenta con personal puesto a disposición
 - h. La mayoría de las personas poseen un contrato indefinido, siendo la temporalidad más común entre las mujeres que entre los hombres. A pesar de la anterior, debe tenerse en cuenta que el ayuntamiento dará por finalizados los procesos de estabilización en diciembre de 2024 lo que reducirá el porcentaje de personas con contratación temporal.
 - i. Existe presencia equilibrada en el nivel de responsabilidad alto, siendo más común la presencia de mujeres en el nivel medio, y la de los hombres en el nivel bajo.
 - j. Se detectan indicios de segregación horizontal por grupos y categorías.
 - k. Existen muchos puestos de trabajo que son unipersonales o que no permiten la comparación por sexo de la muestra.
2. La organización cuenta con un PIO anterior (2020-2024) con su respectiva evaluación, así como con acciones anteriores en materia de igualdad (estudio de corresponsabilidad, auditoría retributiva realizada en 2021 y formaciones en materia de corresponsabilidad).

3. Del plan anterior sólo se llevaron a cabo totalmente 11 acciones (39,28%), 10 fueron ejecutadas parcialmente (35,7%) y 7 no fueron ejecutadas (25%). Las principales dificultades encontradas fueron la falta de participación del área de Recursos Humanos y de la Mesa General de Negociación, la falta de personal en Recursos humanos para afrontar la responsabilidad de la implementación del PIO, así como resistencias internas a las medidas del PIO anterior.
4. Un 40,68% de las personas que participaron en la encuesta a la plantilla se mostraban de acuerdo o totalmente de acuerdo ante la afirmación "la organización te ha informado del proceso del desarrollo del plan de igualdad", mientras el 36,43% se mostraba totalmente en desacuerdo o en desacuerdo, siendo esta postura más común entre las mujeres encuestadas.
5. De las acciones propuestas para trabajar en el plan anterior en el eje de transversalidad se destaca que dos fueron llevadas a cabo completamente (difusión del plan a toda la plantilla y formación sobre herramientas de transversalidad de perspectiva de género), una parcialmente (aplicar cláusulas en los pliegos de contratación, convenios de colaboración y convocatoria de subvenciones relativas a la igualdad de oportunidades) y una no se implantó (recoger y presentar todos los datos relacionados con procesos internos desagregados por sexo).

Propuestas

1. Continuar el trabajo ya realizado en materia de igualdad, teniendo en cuenta la información facilitada por el ayuntamiento.
2. Realizar un análisis con perspectiva de género de la temporalidad de la contratación al finalizar los procesos de estabilización.
3. Designar a una persona responsable de la implementación del PIO en el área de recursos humanos para superar los obstáculos encontrados en la implementación del plan anterior
4. Dotar a los departamentos y órganos encargados de la implementación del plan de asesoramiento técnico previo a la ejecución de las acciones.

5. Informar a la plantilla acerca del plan de igualdad una vez se haya elaborado, e incrementar la sensibilización y formación en la materia.
6. Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo relativos a los procesos internos, identificando previamente a las personas responsables de llevar a cabo esta tarea en cada departamento/área/unidad y diseñando/eligiendo las herramientas (bases de datos) que deben ser utilizadas para ello.
7. Generar un modelo de cláusulas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la convocatoria de subvenciones que sean claras y sencillas para las entidades.
8. Realizar un análisis sobre la implementación de las herramientas adquiridas en materia transversalidad de género a través de la formación recibida, así como los principales obstáculos detectados para este fin.
9. Generar mesas de trabajo para la transversalidad de la perspectiva de género en los departamentos/áreas que han recibido formación en la materia y planificar el inicio/continuación de la transversalización.

1. Proceso de selección y acceso

En este eje se analizan con perspectiva de género los posibles sesgos detectados en los procesos de selección y acceso efectuados en el Ayuntamiento, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personal que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

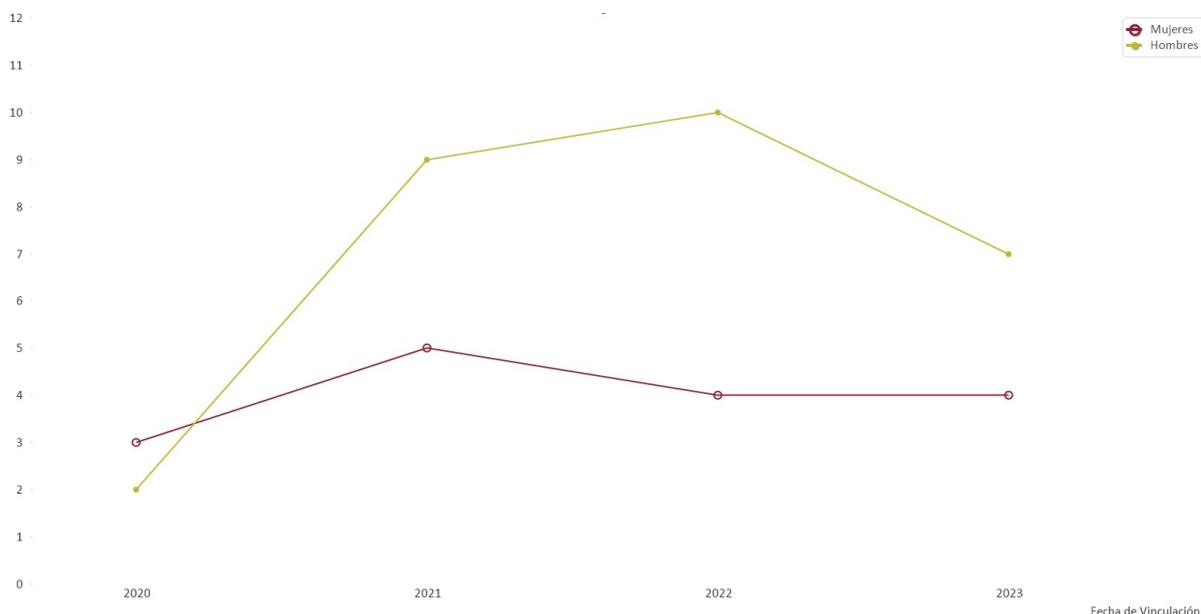
Con este objetivo se examinan los criterios y métodos de selección utilizados, lenguaje y canales empleados, tipo de pruebas que se realizan y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y están relacionados al puesto de trabajo y a la capacitación profesional o a otros criterios de carácter subjetivo en los que pueden intervenir los estereotipos.

Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información referente a los ingresos y los ceses producidos en los últimos 4 años:

Distribución de ingresos en los últimos 4 años por sexo



Analizando los datos de ingresos producidos en el Ayuntamiento de Villena en los últimos 4 años, se confirma que se ha producido una masculinización de estos. Concretamente, el 63,64% (n=28) de las personas que ingresaron en los últimos cuatro años son hombres, mientras el 36,36% (n=16) restante son mujeres.

Del análisis por años se destaca que 2020, fue el único año en el que ingresaron más mujeres (60%, n=3) que hombres (40%, n=2), si bien es también el año en el que menos ingresos se detectaron (11,36% del total de ingresos en los últimos 4 años). Para el resto de los años estudiados (2021-2023), los ingresos han seguido una tendencia de masculinización de la entidad, pues en todos los casos el porcentaje de hombres incorporados ha superado el 60% de los ingresos registrados.

Fecha de Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	16	28	44	100,00%	36,36%	63,64%
2020	3	2	5	11,36%	60,00%	40,00%
2021	5	9	14	31,82%	35,71%	64,29%
2022	4	10	14	31,82%	28,57%	71,43%
2023	4	7	11	25,00%	36,36%	63,64%

En los próximos apartados se detallarán otras características de los ingresos para entender la masculinización de la entidad.

Distribución de ingresos en los últimos 4 años por edad

Al analizar los ingresos por edad y año, observamos que los ingresos presentan edades variadas. A pesar de lo anterior, detectamos que existen rangos de edad que son poco comunes “de 0 a 25” y “de 56 a 60”, que son los rangos que encontramos en los extremos.

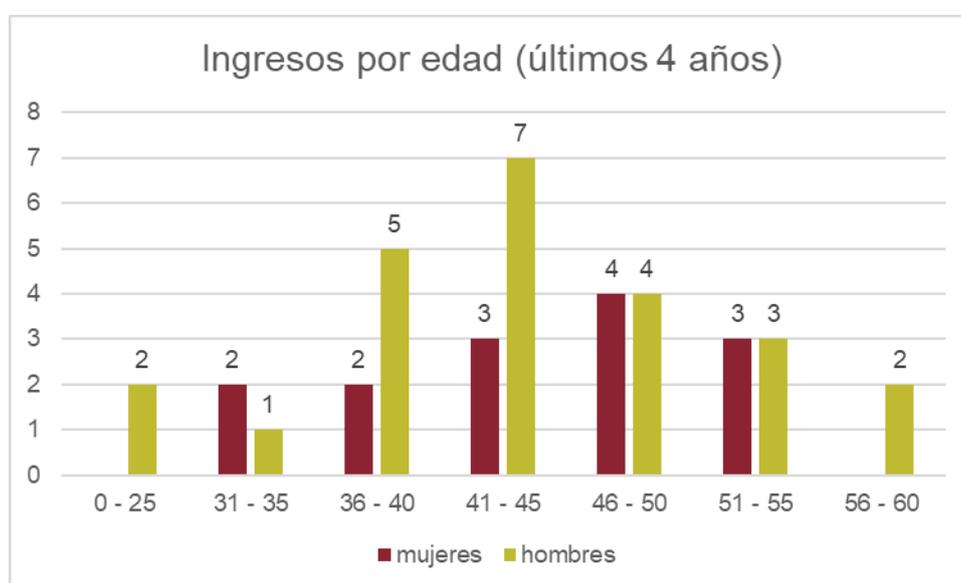
Fecha Vinculación	Rango Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
2020		3	2	5	11,36%	60,00%	40,00%
	41 - 45	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
	46 - 50	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
	51 - 55	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
	56 - 60	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
2021		5	9	14	31,82%	35,71%	64,29%
	0 - 25	0	2	2	4,55%	0,00%	100,00%
	31 - 35	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
	36 - 40	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
	41 - 45	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
	46 - 50	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
	51 - 55	1	2	3	6,82%	33,33%	66,67%
	56 - 60	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
2022		4	10	14	31,82%	28,57%	71,43%
	26 - 30	0	2	2	4,55%	0,00%	100,00%
	31 - 35	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
	36 - 40	0	3	3	6,82%	0,00%	100,00%
	41 - 45	1	4	5	11,36%	20,00%	80,00%
	46 - 50	2	0	2	4,55%	100,00%	0,00%
	51 - 55	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
2023		4	7	11	25%	36,36%	63,64%
	26 - 30	1	2	3	6,82%	33,33%	66,67%
	36 - 40	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
	41 - 45	0	2	2	4,55%	0,00%	100,00%
	46 - 50	1	2	3	6,82%	33,33%	66,67%
	51 - 55	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%

Al centrarnos únicamente en la edad y el sexo, como muestra el siguiente gráfico, observamos que, para los rangos de edad menos comunes (“de 0 a 25” y “de 56 a 60”) sólo se detectan hombres. En el caso de las mujeres no existen ningún rango en el que ocupen la totalidad de los ingresos. El único caso en el que las mujeres suponen la mayoría en un rango de edad es en el que va “de 31 a 35”. Así, se observa un paralelismo con la estructura general de la plantilla de Villena, y la estructura de los

ingresos, pues en los rangos menos comunes sólo hay hombres, mientras que las mujeres sólo representan la mayoría en el rango que va de 31 a 35 años.

Por otro lado, se observa que existe el mismo número de mujeres y hombres en las incorporaciones registradas en los rangos "de 46 a 50" y "de 51 a 55". Para el resto de los rangos ("36-40" y "41-45") la mayoría de los ingresos fueron masculinos con una diferencia significativa de más del 70% en ambos casos.

Por último, cabe mencionar que el rango de edad que más ingresos registra es el que va de los 41 a los 45 años, y que la población que ingresa mantiene concordancia con la estructura general de la administración, pues existen mayor número de ingresos en las edades que están alrededor de los 40 años en adelante.



Distribución de ingresos en los últimos 4 años por tipo de vinculación

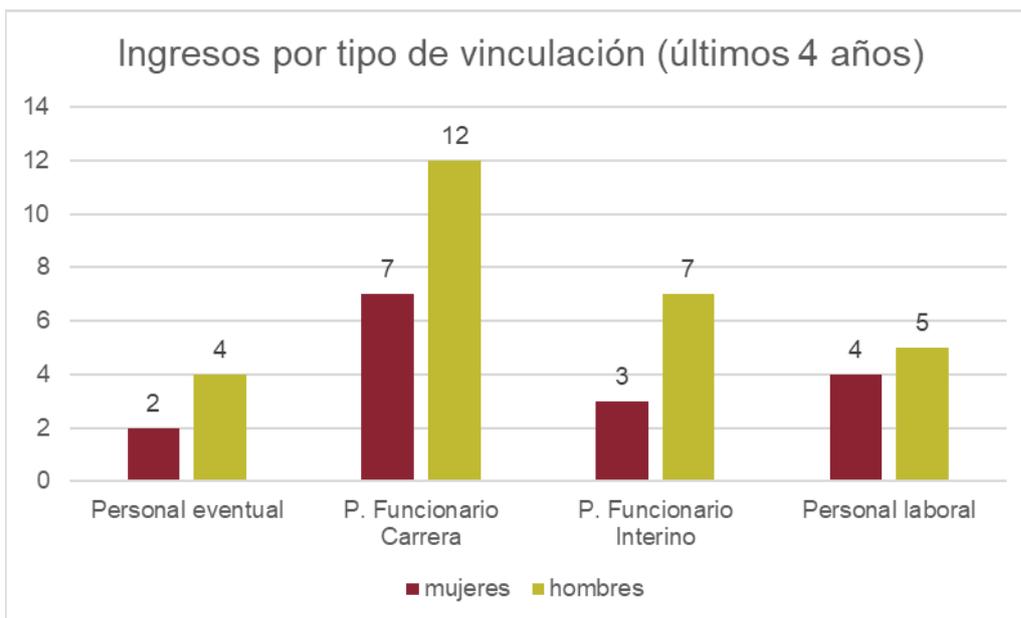
Como muestra la siguiente tabla, para todos los años se han registrado incorporaciones para todos los tipos de vinculación, a excepción de 2020, en el que no ingresó personal eventual. En los últimos cuatro años, el tipo de vinculación que registra mayores incorporaciones es el personal funcionario de carrera (43,18% del total de ingresos de los últimos cuatro años, n=19), seguido del personal funcionario interino (22,73% del total de ingresos).

De forma general, se observa también que para todos los tipos de vinculación se registran más ingresos masculinos que femeninos. El tipo de vinculación que mayor porcentaje de mujeres que ingresan registra es el personal laboral (44,44% de los

ingresos son mujeres).

Tipo de vinculación	Fecha Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		16	28	44	100,00 %	36,36%	63,64%
Personal eventual		2	4	6	13,64%	33,33%	66,67%
	2021	1	2	3	6,82%	33,33%	66,67%
	2022	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
	2023	0	2	2	4,55%	0,00%	100,00%
Personal funcionario de carrera		7	12	19	43,18%	36,84%	63,16%
	2020	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
	2021	3	4	7	3,03%	42,86%	57,14%
	2022	0	4	4	9,09%	0,00%	100,00%
	2023	3	3	6	13,64%	50,00%	50,00%
Personal funcionario interino		3	7	10	22,73%	30,00%	70,00%
	2020	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
	2021	0	3	3	6,82%	0,00%	100,00%
	2022	1	2	3	6,82%	33,33%	66,67%
	2023	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
Personal laboral		4	5	9	20,45%	44,44%	55,56%
	2020	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
	2021	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
	2022	2	4	6	13,64%	33,33%	66,67%
	2023	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%

De acuerdo con lo mostrado en la tabla, la siguiente gráfica permite visualizar mejor cómo en todos los tipos de vinculación se registran más ingresos masculinos que femeninos.

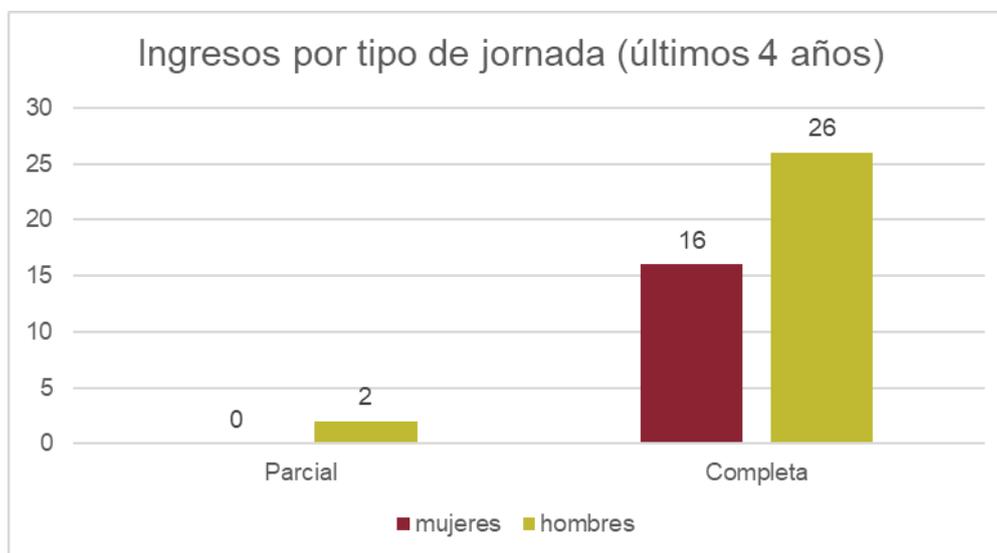


Distribución de ingresos en los últimos 4 años por tipo de jornada

En consonancia con lo visto para la plantilla general, la mayoría de los ingresos lo son a jornada completa (95,45% de las incorporaciones registradas en los últimos 4 años), mientras un pequeño porcentaje registrado en 2022 señala la existencia de dos hombres (4,55% del total de ingresos) que ingresaron a jornada parcial.

Tipo de jornada	Fecha Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		16	28	44	100%	36,36%	63,64%
Completa		16	26	42	95,45%	38,10%	61,90%
	2020	3	2	5	11,36%	60,00%	40,00%
	2021	5	9	14	31,82%	35,71%	64,29%
	2022	4	8	12	27,27%	33,33%	66,67%
	2023	4	7	11	25%	36,36%	63,64%
Parcial		0	2	2	4,55%	0,00%	100,00%
	2022	0	2	2	4,55%	0,00%	100,00%

La diferencia que se puede observar entre mujeres y hombres a jornada completa no es significativa, pues responde a la masculinización general de los ingresos.



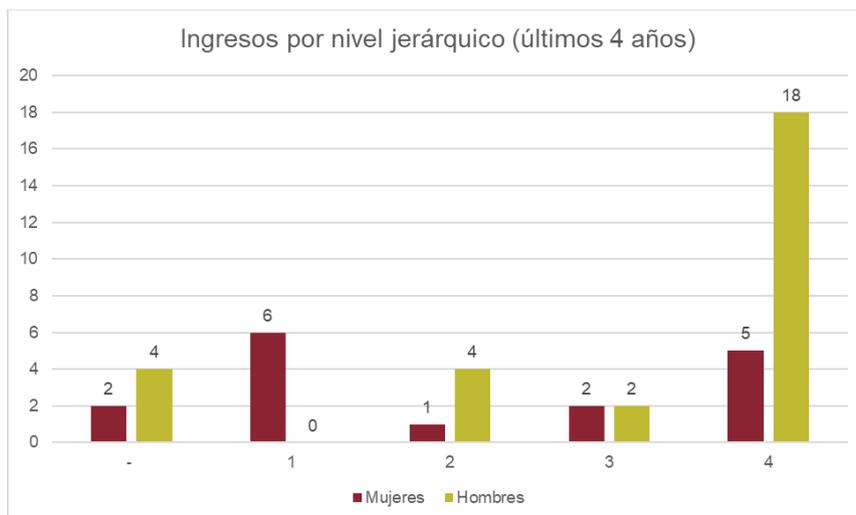
Distribución de ingresos en los últimos 4 años por nivel jerárquico

Según el nivel jerárquico, la mayoría de los ingresos se produjeron en el nivel 4 (52,27% del total de ingresos) siendo en su mayoría masculinos (78,26% del nivel 4).

Se detecta, en atención a los datos desagregados por sexo, que existe cierta segregación en la estructura de los ingresos en función del nivel jerárquico, si bien no responde a sesgos convencionales. En el nivel de jerarquía más alto, encontramos un 100% de mujeres (n=6), en el segundo nivel, se encuentra una mayoría significativa de hombres (80%, n=4), en el tercer nivel encontramos una distribución completamente equilibrada donde ambos sexos suponen el 50%, y, en el cuarto y último nivel volvemos a encontrar una mayoría significativa de hombres (78,26%). El nivel representado por un guion corresponde al personal eventual incorporado a la administración que está también masculinizado (el 63,64% son hombres).

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	16	28	44	100%	36,36%	63,64%
-	2	4	6	13,64%	33,33%	66,67%
1	6	0	6	13,64%	100,00%	0,00%
2	1	4	5	11,36%	20,00%	80,00%
3	2	2	4	9,09%	50,00%	50,00%
4	5	18	23	52,27%	21,74%	78,26%

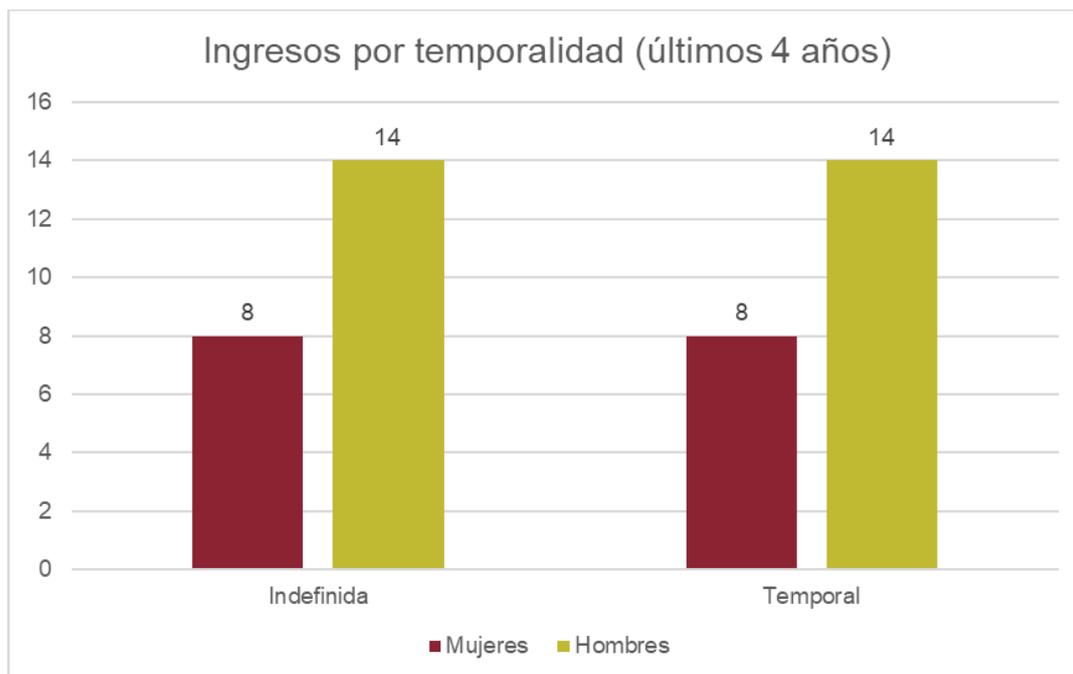
Lo explicado en párrafos anteriores se refleja en la siguiente gráfica. La distribución en este caso puede estar explicada por la trayectoria de la entidad en materia de igualdad de oportunidades, permitiendo que sea más probable encontrar mujeres en niveles jerárquicos altos y en proporciones paritarias con los hombres, a pesar de ser una administración masculinizada.



Distribución de ingresos en los últimos 4 años por temporalidad

A pesar de que en la estructura general de la plantilla sí encontramos diferencias según la temporalidad de la relación laboral entre mujeres y hombres, estas no se manifiestan en los ingresos estudiados en los últimos 4 años. Se detecta una distribución completamente igual donde los ingresos de las mujeres y de los hombres se reparten por la mitad en contratos indefinidos y temporales.

Temporalidad de relación laboral	Fecha Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Indefinida		8	14	22	50,00 %	36,36%	63,64%
	2020	2	1	3	6,82%	66,67%	33,33%
	2021	3	4	7	15,91 %	42,86%	57,14%
	2022	0	6	6	13,64 %	0,00%	100,00%
	2023	3	3	6	13,64 %	50,00%	50,00%
Temporal		8	14	22	50,00 %	36,36%	63,64%
	2020	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
	2021	2	5	7	15,91 %	28,57%	71,43%
	2022	4	4	8	18,18 %	50,00%	50,00%
	2023	1	4	5	11,36 %	20,00%	80,00%



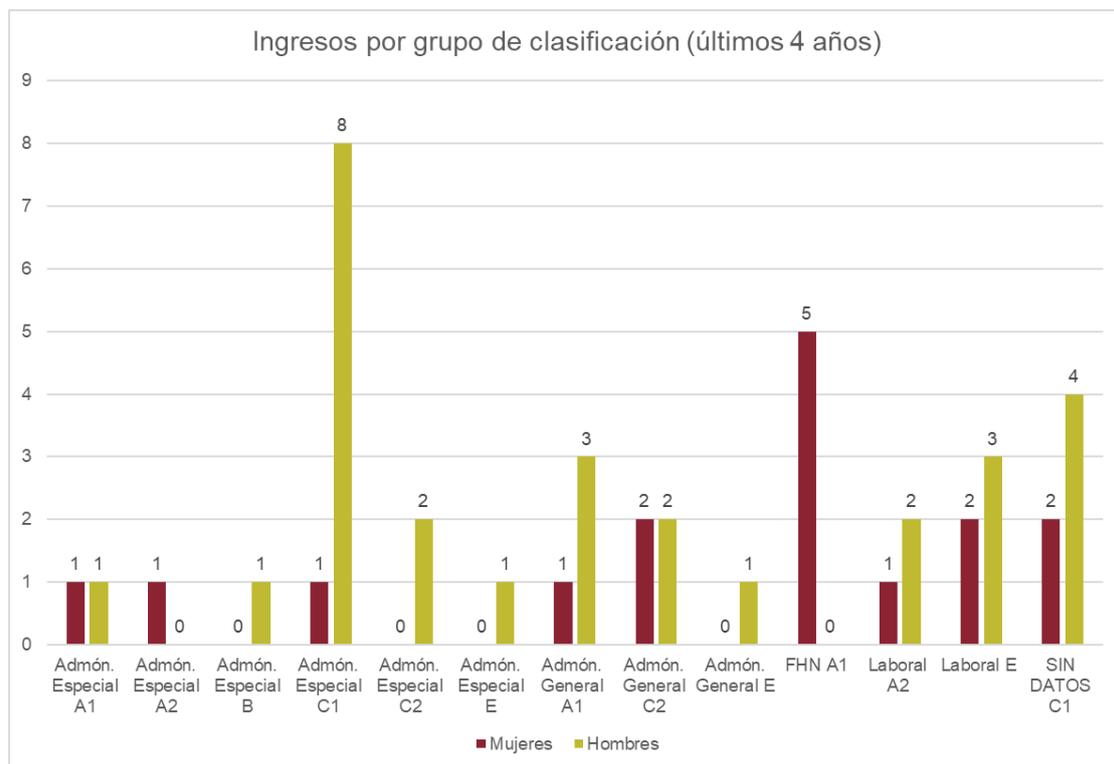
Distribución de ingresos en los últimos 4 años por Grupo de Clasificación

En cuanto a la distribución de ingresos por grupos de clasificación, observamos que el grupo que más ingresos registra es el de Admón. Especial A1 (20,45% del total de ingresos, n=9), siendo la mayoría masculinos (88,89%, n=8). Existen dos casos en los que las mujeres representan el 100% de los ingresos de un grupo de clasificación: "Admón. Especial A2" y "FHN A1" (en este último caso, encontramos al 31,16% de las mujeres que ingresaron en los últimos 4 años). Existen dos casos en los que los ingresos son completamente paritarios: "Admón. Especial A1" y "Admón. General C2"; y uno en el que se respeta la presencia equilibrada "Laboral E". En el resto de los casos, los ingresos están masculinizados.

Grupo de clasificación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	16	28	44	100%	36,36%	63,64%
Admón. Especial A1	1	1	2	4,55%	50,00%	50,00%
Admón. Especial A2	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
Admón. Especial B	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
Admón. Especial C1	1	8	9	20,45%	11,11%	88,89%
Admón. Especial C2	0	2	2	4,55%	0,00%	100,00%
Admón. Especial E	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%

Admón. General A1	1	3	4	9,09%	25,00%	75,00%
Admón. General C2	2	2	4	9,09%	50,00%	50,00%
Admón. General E	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
FHN A1	5	0	5	11,36%	100,00%	0,00%
Laboral A2	1	2	3	6,82%	33,33%	66,67%
Laboral E	2	3	5	11,36%	40,00%	60,00%
SIN DATOS C1	2	4	6	13,64%	33,33%	66,67%

*A saber, FHN es Personal funcionario de la administración local con habilitación nacional y, SIN DATOS C1, corresponde al Personal Eventual de la administración.



Distribución de ingresos en los últimos 4 años por puesto de trabajo

En la distribución de los ingresos por puestos, detectamos que los puestos que mayor porcentaje de ingresos registran en los últimos cuatro años son puestos que en general se encuentran masculinizados en la administración: Agente de policía (20,45%) y Asesor/a Equipo Gobierno (13,64%).

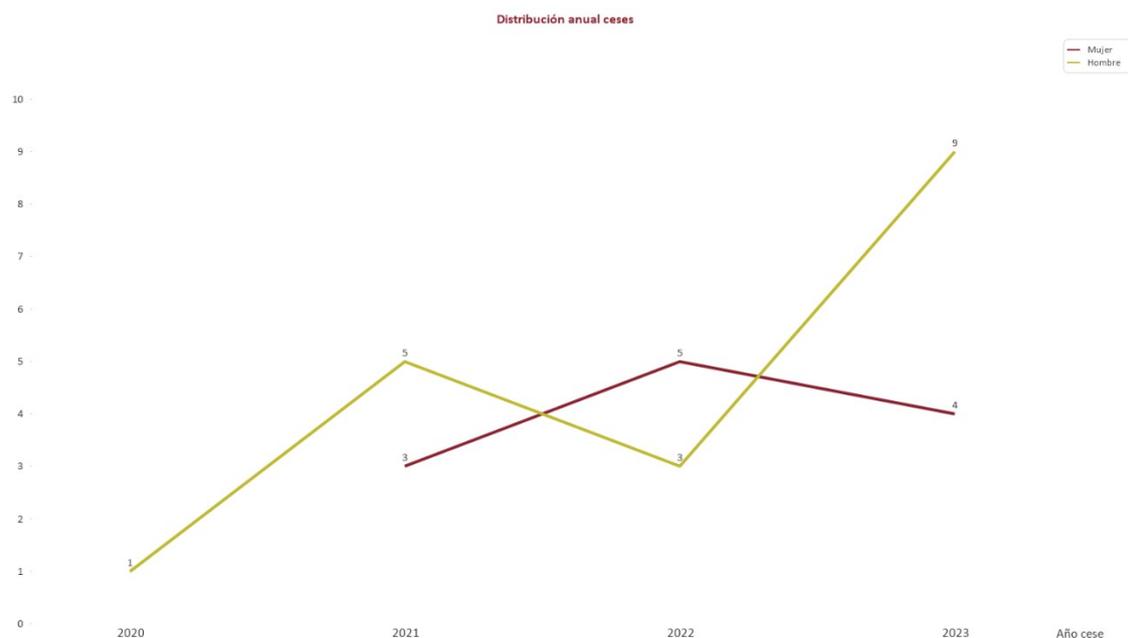
Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	16	28	44	100%	36,36%	63,64%
Agente de Policía	1	8	9	20,45%	11,11%	88,89%
Arquitecto/a Superior	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
Asesor/a Equipo Gobierno	2	4	6	13,64%	33,33%	66,67%
Auxiliar Administrativo/a	2	2	4	9,09%	50,00%	50,00%

Conserje Sta Teresa	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
Interventor/a	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
Jefe/a Servicio Educación	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
Oficial Electricista	0	2	2	4,54%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
Peón/a Diurno	1	2	3	6,82%	33,33%	66,67%
Peón/a Nocturno	1	1	2	4,54%	50,00%	50,00%
Profesor/a Armonía Y Composición	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
Profesor/a Clarinete	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
Secretaria/o	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
Sepulturero/a	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
T.A.G.	1	1	2	4,54%	50,00%	50,00%
T.A.G.-Jefe/a Servicio Activ.Estable.Espec.	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
T.A.G. Jefe/a Unid Contratación	0	1	1	2,27%	0,00%	100,00%
Técnico/a Fondos Europeos	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
Tesorero/a	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
Trabajador/a Social	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
Viceinterventor/a	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%
Vicesecretario/a	1	0	1	2,27%	100,00%	0,00%

Distribución de ceses en los últimos 4 años por sexo

En cuanto a los ceses registrados en los últimos 4 años, se observa que el 40% (n=12) de los mismos corresponden a mujeres, mientras el 60% corresponden a hombres (n=18).

Cese	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Cese	12	18	30	100,00%	40,00%	60,00%



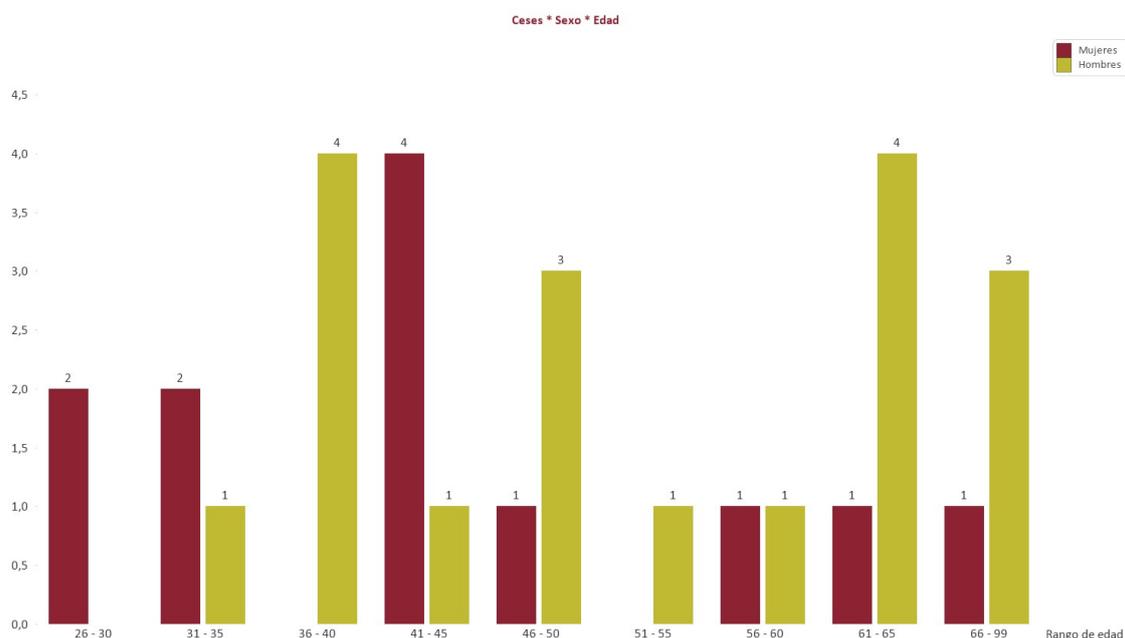
Si analizamos los motivos de cese, encontramos que el motivo más común es “Jubilación” (33,33% del total de los ceses, n=10), si bien este motivo es mucho más común para los hombres (80% del total de ceses por jubilación) que para las mujeres (20% del total de ceses por jubilación).

En el caso de las mujeres, el motivo más común es el cese voluntario (10% del total de ceses), en el que ellas representan el 100% de los ceses por este motivo, por lo que se recomienda estudiar con mayor profundidad los motivos de este tipo de cese, para descartar que esté relacionado con obstáculos relativos a la desigualdad.

Motivo del Cese	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	12	18	30	100,00%	40,00%	60,00%
Fin de contrato	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Incorporación a otra administración	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Se resuelve el concurso unitario de provisión de puestos	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Voluntario	3	0	3	10,00%	100,00%	0,00%
Cese como personal eventual	2	1	3	10,00%	66,67%	33,33%
Renuncia a la plaza	1	2	3	10,00%	33,33%	66,67%
Prestación de servicios en otra AAPP	1	3	4	13,33%	25,00%	75,00%
Jubilación	2	8	10	33,33%	20,00%	80,00%
Cubrir la plaza de forma definitiva	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Despido	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Finalización de proceso selectivo	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Nombramiento en Castellón	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%

Distribución de ceses en los últimos 4 años por edad

La distribución por edades de los ceses registrados es variada. Los rangos de edad que más ceses registran son 41-45 y 61-65, con 5 ceses en ambos casos. Vemos que los ceses de las mujeres tienden a concentrarse en los rangos de edad más bajos, mientras los de los hombres en edades medias o avanzadas.



En el caso de los motivos de cese por edad, observamos que los ceses voluntarios se producen en rangos de edad bajos, por lo que se refuerza la necesidad de explorar los motivos reales de los mismos.

Motivo de Cese	Rango Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		12	18	30	100%	40,00%	60,00%
Cese como personal eventual		2	1	3	10,00%	66,67%	33,33%
	26 - 30	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	36 - 40	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	41 - 45	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Cubrir la plaza de forma definitiva		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	51 - 55	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Despido		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	36 - 40	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Fin de contrato		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	56 - 60	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Finalización de proceso selectivo		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%

	46 - 50	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Incorporación a otra administración		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	41 - 45	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Jubilación		2	8	10	33,33%	20,00%	80,00%
	56 - 60	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	61 - 65	1	4	5	16,67%	20,00%	80,00%
	66 - 99	1	3	4	13,33%	25,00%	75,00%
Nombramiento en Castellón		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	41 - 45	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Prestación de servicios en otra AAPP		1	3	4	1,30%	25,00%	75,00%
	31 - 35	1	1	2	6,67%	50,00%	50,00%
	36 - 40	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	46 - 50	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Renuncia a la plaza		1	2	3	10,00%	33,33%	66,67%
	36 - 40	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	41 - 45	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	46 - 50	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Se resuelve el concurso unitario de provisión de puestos		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	46 - 50	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Voluntario		3	0	3	10,00%	100,00%	0,00%
	26 - 30	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	31 - 35	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	41 - 45	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%

Distribución de ceses en los últimos 4 años por tipo de vinculación

Por tipo de vinculación se descubre que la mayoría de los ceses se producen en el personal funcionario interino (40% del total de ceses).

La mayoría de los ceses de los hombres se producen entre el personal funcionario de carrera y el personal funcionario interino, mientras que en el caso de los ceses producidos por mujeres estos ocurren mayoritariamente en el personal funcionario interino y en el personal laboral. Los ceses voluntarios registrados en las tablas anteriores se produjeron también en estos dos últimos tipos de vinculación.

Cese	Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		12	18	30	100,00%	40,00%	60,00%
	Personal eventual	2	1	3	13,33%	66,67%	33,33%
	Personal funcionario de carrera	2	6	8	26,66%	25,00%	75,00%
	Personal funcionario interino	4	8	12	40,00%	33,33%	66,67%
	Personal laboral	4	3	7	23,33%	57,14%	42,86%

Distribución de ceses en los últimos 4 años por tipo de jornada

Todas las personas que cesaron en los últimos 4 años en el ayuntamiento se encontraban a jornada completa.

Cese	Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	Completa	12	18	30	1000,00%	40,00%	60,00%

Distribución de ceses en los últimos 4 años por nivel de responsabilidad

La mayoría de los ceses se produjeron en el nivel de responsabilidad bajo (50% del total de ceses), siendo este también el nivel más común de los hombres que causaron baja en los años estudiados. En el caso de las mujeres que causaron, el nivel de responsabilidad más común que ocupaban era el nivel alto. Además, para el nivel medio de responsabilidad, todos los ceses registrados fueron femeninos.

Cese	Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		12	18	30	100,00%	40,00%	60,00%
	Alto	6	7	13	43,33%	46,15%	53,85%
	Bajo	4	11	15	50,00%	26,67%	73,33%
	Medio	2	0	2	6,66%	100,00%	0,00%

En el caso de los ceses voluntarios, dos mujeres ocupaban el nivel alto, mientras una el nivel bajo.

Motivo de Cese	Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		12	18	30	100%	40,00%	60,00%
Cese como personal eventual		2	1	3	10,00%	66,67%	33,33%
	Bajo	2	1	3	10,00%	66,67%	33,33%
Cubrir la plaza de forma definitiva		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Bajo	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Despido		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Bajo	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Fin de contrato		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	Alto	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Finalización de proceso selectivo		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Bajo	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Incorporación a otra administración		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	Medio	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%

Jubilación		2	8	10	33,33%	20,00%	80,00%
	Alto	1	3	4	13,33%	25,00%	75,00%
	Bajo	1	5	6	20,00%	16,67%	83,33%
Nombramiento en Castellón		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Alto	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Prestación de servicios en otra AAPP		1	3	4	13,33%	25,00%	75,00%
	Alto	1	1	2	6,67%	50,00%	50,00%
	Bajo	0	2	2	6,67%	0,00%	100,00%
Renuncia a la plaza		1	2	3	10,00%	33,33%	66,67%
	Alto	0	2	2	6,67%	0,00%	100,00%
	Medio	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Se resuelve el concurso unitario de provisión de puestos		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	Alto	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Voluntario		3	0	3	10,00%	100,00%	0,00%
	Alto	2	0	2	6,67%	100,00%	0,00%
	Bajo	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%

Distribución de ceses en los últimos 4 años por grupo de clasificación

La mayoría de los ceses registrados provienen de la administración especial (40% del total de los ceses), siendo este el grupo más común para los ceses tanto de hombres como de mujeres. Los hombres registran, en números absolutos (n=6), una parte significativa de ceses en la administración general, mientras las mujeres lo hacen en el personal laboral (n=4).

Cese	Grupo clasificación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		12	18	30	100,00%	40,00%	60,00%
	Admón. Especial	4	8	12	40,00%	33,33%	66,67%
	Admón. General	1	6	7	23,33%	14,29%	85,71%
	FHN	1	1	2	6,66%	50,00%	50,00%
	Laboral	4	2	6	20,00%	66,67%	33,33%
	SIN DATOS	2	1	3	10,00%	66,67%	33,33%

Distribución de ceses en los últimos 4 años por puesto de trabajo

En cuanto a la distribución por puestos de trabajo, los puestos que más ceses registran son: Psicólogo/a (13,33%), T.A.G (13,33%), Agente Policía (10%), Asesor/a Equipo Gobierno (10%) y Peón (10%) .

Cese	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
------	-------------------	---------	---------	-------	-----------	-----------	-----------

	12	18	30	100,00%	40,00%	60,00%
Agente Policía	0	3	3	10,00%	0,00%	100,00%
Arquitecto/a	1	1	2	6,66%	50,00%	50,00%
Asesor/a Equipo Gobierno	2	1	3	10,00%	66,67%	33,33%
Aux. Administrativo/a	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Ayudante/a Jardinería	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Conserje	0	2	2	6,66%	0,00%	100,00%
Interventor/a	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Oficial Electricista	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Peón	1	2	3	10,00%	33,33%	66,67%
Psicólogo/a	3	1	4	13,33%	75,00%	25,00%
Sepulturero/a	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
T.A.G.	0	4	4	13,33%	0,00%	100,00%
Téc. Sup. Educación Infantil	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Trabajador/a Social	2	0	2	6,66%	100,00%	0,00%
Vicesecretaría/Interventora	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%

Los 3 ceses voluntarios registrados se produjeron en los puestos Psicólogo/a, Téc. Sup. Educación infantil y Peón.

Motivo de Cese	Puesto de trabajo_Baja	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		13	19	32	100%	40,63%	59,38%
Cese como personal eventual		2	1	3	10,00%	66,67%	33,33%
	Asesor/a Equipo Gobierno	2	1	3	10,00%	66,67%	33,33%
Cubrir la plaza de forma definitiva		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Oficial Electricista	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Dejar sin efecto la contratación		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	Psicólogo/a	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Despido		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Peón	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Fin de contrato		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	Psicólogo/a	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Finalización de proceso selectivo		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Ayudante/a Jardinería	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Finalización de relación laboral		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Agente Policía	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Incorporación a otra administración		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%

	Trabajador/a Social	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Jubilación		2	8	10	33,33%	20,00%	80,00%
	Agente Policía	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Aux. Administrativo/a	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	Conserje	0	2	2	6,67%	0,00%	100,00%
	Peón	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Psicólogo/a	1	1	2	6,67%	50,00%	50,00%
	Sepulturero/a	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	T.A.G.	0	2	2	6,67%	0,00%	100,00%
Nombramiento en Castellón		0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Interventor/a	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Prestación de servicios en otra AAPP		1	3	4	13,33%	25,00%	75,00%
	Agente Policía	0	2	2	6,67%	0,00%	100,00%
	Arquitecto/a	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	T.A.G.	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
Renuncia a la plaza		1	2	3	10,00%	33,33%	66,67%
	Arquitecto/a	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	T.A.G.	0	1	1	3,33%	0,00%	100,00%
	Trabajador/a Social	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Se resuelve el concurso unitario de provisión de puestos		1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	Vicesecretaria/ Interventora	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
Voluntario		3	0	3	10,00%	100,00%	0,00%
	Peón	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	Psicólogo/a	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%
	Téc. Sup. Educación Infantil	1	0	1	3,33%	100,00%	0,00%

Análisis cualitativo

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

Según la información aportada en los formularios, el acceso al empleo público en el ayuntamiento puede realizarse mediante concurso-oposición, oposición y bolsa de trabajo. Los sistemas utilizados para el acceso del nuevo personal son:

- Realización de pruebas selectivas
- Concurso de méritos
- Entrevista personal
- Referencias externas de otras entidades empleadoras (LABORA)

Resulta pertinente comentar aquí que el ayuntamiento ha aprobado recientemente una nueva RPT. En el acta de aprobación de esta se disponen cuestiones relativas al acceso al empleo, concretamente se establece que podrá utilizarse los sistemas de libre designación para la cobertura de puestos en algunos casos. Desde el punto de vista de la perspectiva de género se desaconseja este tipo de método en la selección, puesto que la experiencia en materia de igualdad indica que dificulta la eliminación de sesgos de género en el acceso al empleo. En todo caso, se recomienda realizar un informe de impacto de género sobre la implantación de estas medidas y/o monitorizar sus resultados tras la implantación.

En cuanto a los criterios, métodos o procesos utilizados para la retención del talento, el ayuntamiento manifiesta que no utiliza "ninguno".

Se recoge que las personas encargadas de realizar la selección son únicamente las que forman parte del Tribunal de selección, siendo funcionarios/as públicos/as, personal de Secretaría y de Recursos Humanos principalmente. Además, para este tribunal, se tiene en cuenta el principio de presencia equilibrada, procurando que exista el mismo número de mujeres y hombres en el órgano y, estableciendo la participación de la representación de las personas trabajadoras en el acceso del personal. Al preguntar si las personas que intervienen en el proceso de selección, gestión o retención del talento tienen formación en materia de igualdad, se obtiene "según el caso" como respuesta; por lo que se entiende que no se asegura dicha formación al órgano encargado de estas funciones.

El ayuntamiento manifiesta que, como criterio de desempate en idénticas condiciones de idoneidad, se tiene en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto a cubrir. Por otro lado, se manifiesta que no se observan en

el ayuntamiento ningún tipo de barrera para la incorporación de mujeres en sectores de la organización.

El ayuntamiento manifiesta que se utilizan los siguientes canales de comunicación para los procesos de selección para el acceso al empleo público o para poner en marcha una bolsa de trabajo:

- Publicación boletines oficiales
- Redes sociales
- Tablón de anuncios municipal

Asimismo, se manifiesta que, en la comunicación externa, dirigida a la ciudadanía y/o terceras empresas se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista.

Se expone que en el último año el Ayuntamiento ha realizado diversos talleres de empleo (albañilería, puntura, talleres mujeres) y convenios con EMPUJU, T'AVALEM, EXPLUS, ET FORMEN para incorporar en la plantilla a personas con dificultades en la inserción laboral.

Por otro lado, se expone también que se utilizan cláusulas especiales de ejecución de carácter social conforme al art. 202 LCSP en los pliegos de contratación de servicios o en la contratación con empresas para incorporar cláusulas de igualdad.

La última oferta de empleo en la organización es la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. Nº 248 de fecha 29 de diciembre de 2023:



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO VILLENA

11289 RECTIFICACIÓN ERROR OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2023

EDICTO

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 26 de diciembre de 2023 se han rectificado errores materiales existentes en el acuerdo de aprobación de la OEP del año 2023, de 04 de diciembre de 2023, publicado en el BOPA n.º 237, de 13 de diciembre de 2023.

Por lo anteriormente expuesto, la Oferta de Empleo Público del año 2023, queda una vez efectuadas las rectificaciones, de la siguiente manera:

TASA REPOSICIÓN ORDINARIA				
Nº	DENOMINACIÓN	Grupo	Subgrupo	Provisión
3	ADMINISTRATIVO/A	C	C1	Administración General/Administrativo Turno libre. 1 Reserva discapacidad
1	TECNIC/O/A SUPERIOR DEPORTIVO	A	A1	Administración Especial/Técnica superior Turno libre
1	TECNIC/O/A MEDIO RECURSOS HUMANOS	A	A2	Administración Especial/Técnica media Turno libre
2	AGENTE DE POLICÍA LOCAL	C	C1	Administración Especial/Servicios Especiales 1 Turno libre 1 Turno movilidad

TASA POR NUEVOS SERVICIOS				
Nº	DENOMINACIÓN	Grupo	Subgrupo	Provisión
1	PSICÓLOG/O/A	A	A1	Administración Especial/Técnica Superior Turno libre
3	EDUCADOR/O/A SOCIAL	A	A2	Administración Especial/Técnica Media Turno libre

PROMOCIÓN INTERNA				
Nº	DENOMINACIÓN	Grupo	Subgrupo	Provisión
1	TECNIC/O/A SUPERIOR MEDIO AMBIENTE	A	A1	Administración Especial/Técnica Superior Promoción Interna
1	TECNIC/O/A MANTENIMIENTO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA	C	C1	Administración Especial/Técnica Auxiliar Promoción Interna
2	OFICIAL DE POLICÍA LOCAL	B	B	Administración Especial/Servicios Especiales Promoción Interna

Como se observa en la imagen, se utiliza lenguaje no sexista para anunciar los puestos de la oferta.

Respecto a los últimos cuatro procesos de selección de cargos de responsabilidad, el ayuntamiento hace llegar la siguiente información:

Proceso de selección 1 → Técnico/a Prevención Riesgos Laborales. 34 candidatos/as. 16 mujeres y 18 hombres. Sin entrevista. 1 mujer contratada

Proceso de selección 2 → Jefe/a de Contratación. 1 candidato/a. 1 hombre. Sin entrevista. Contratado 1 hombre

Proceso de selección 3 → Director/a Gabinete Desarrollo Económico. 1 candidato/a. 1 hombre. Sin entrevista. Contratado 1 hombre

Proceso de selección 4 → Técnico/a de Administración General (diversos puestos a cubrir). 113 candidatos/as, 73 mujeres y 40 hombres. Sin entrevista. (4 plazas) 2 mujeres contratadas y 2 hombres contratados.

Ahora bien, llama la atención que en los últimos procesos de selección 2 y 3 ha habido una única candidatura masculina siendo los dos puestos con cierta responsabilidad: Jefe/a y Director/a. El Ayuntamiento matiza que, en ambos casos, se trataba de un concurso interadministrativo con requisitos establecidos previamente en atención a los puestos ofertados, lo que en la práctica limitó en general la participación en la oferta. En cualquier caso, se recomienda revisar este patrón sociocultural, realizar una formación en materia de igualdad al tribunal de acceso y revisar si la publicidad que está dando a estas ofertas y los canales utilizados son aptos para conseguir una participación equilibrada en los procesos de selección.

Por último, se procede al análisis de lo recogido en el Informe de Evaluación del PIO anterior, para conocer el trabajo ya realizado por el ayuntamiento en la materia tratada en este eje:

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO
Resumen del diagnóstico
<p>El acceso al empleo se realiza en condiciones de igualdad, mérito y capacidad tal y como establece la legislación vigente. La mayoría de convocatorias se realizan en lenguaje inclusivo y respecto a las convocatorias para Policía Local, se ha reservado el 30% de las plazas para mujeres.</p> <p>Los canales de comunicación para la difusión de las ofertas de empleo son accesibles, se difunden tanto en prensa local como en la web municipal y el Boletín Oficial de la Provincia.</p>
Objetivo General
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso al empleo.
Acciones
<p>1.1. Revisar y modificar, si procede, la oferta de empleo del Ayuntamiento antes de su publicación para que esté redactada en lenguaje inclusivo.</p> <p>1.2. Incluir en los temarios de las convocatorias de empleo la legislación sobre las políticas públicas de igualdad.</p> <p>1.3. Desagregar por sexo todos los datos numéricos relativos a listados que se generen en las pruebas selectivas y en los concursos.</p> <p>1.4. Valorar en los méritos la formación en materia de igualdad como mérito específico.</p>
EVALUACIÓN FINAL
<p>1.1. Se intenta redactar las bases en lenguaje inclusivo, y se incluye una Base denominada 'Referencias de género' por si hay algún error. Se puede mejorar la redacción de las bases y eliminar ese punto.</p> <p>1.2. Se han analizado las bases de 4 convocatorias recientes: TAG, TM Recursos Humanos, Arquitecta/o y Administrativa/o. En 3 de ellas hay un tema que hace referencia a la Ley de Igualdad, en 1 además un tema sobre el Plan de Igualdad de las Administraciones Públicas, y en 1 (la de arquitecta/o) no hay ningún tema que haga referencia (ni al anexo XII de la LOTUP)</p> <p>1.3. No se desagregan por sexo los datos de participación en pruebas selectivas y concursos.</p> <p>1.4. La formación en materia de igualdad: en los 4 procesos selectivos analizados, 3 de ellos son por oposición (sin fase de concurso), en el de administrativa/o, en el turno de promoción interna hay fase de concurso pero no se cuenta como mérito ningún tipo de formación.</p> <p>En las bases generales de los procesos de estabilización, la formación en materia de igualdad cuenta como formación en general, sin ser un mérito específico.</p>

El Plan anterior proponía como acciones la incorporación del lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo (cumplida en parte), incluir en los temarios de convocatorias la legislación sobre políticas públicas de igualdad (cumplida en parte), desagregar por sexo los datos relativos a pruebas selectivas y concursos (no realizada) y valorar los méritos de la formación en igualdad como mérito específico (cumplida en parte).

En atención a lo anterior se recomienda continuar el camino ya emprendido:

- Mejorar la redacción de las bases de convocatoria para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista
- Desagregar los datos de pruebas selectivas y concursos por sexo.
- Garantizar la presencia de la legislación sobre políticas públicas en la totalidad de los temarios de las convocatorias que se realicen.

- Asegurar que se valoran los méritos de la formación en igualdad como mérito específico en la totalidad de convocatorias.

Conclusiones

1. El ayuntamiento tiene experiencia aplicando medidas en materia de igualdad en los procesos de selección y acceso al empleo: tribunales paritarios, participación de la representación de las personas trabajadoras, aplicación de acciones positivas, uso de lenguaje no sexista, uso de cláusulas de igualdad en la contratación de servicios o empresas, etc.
2. No se utiliza ningún tipo de método o criterio para asegurar la retención del talento.
3. No se asegura la formación en materia de igualdad de las personas que forman el tribunal de selección.
4. Según el informe de evaluación del plan anterior el lenguaje inclusivo no se ha aplicado a todas las convocatorias emitidas (si bien sí a una mayoría), no se garantiza la presencia de la normativa en materia de igualdad en el temario de todas las convocatorias emitidas, ni se garantiza la valoración de la formación en igualdad como mérito específico en la totalidad de convocatorias realizadas.
5. El Ayuntamiento no cuenta con una base de datos desagregados por sexo relativos a procesos selectivos.
6. Se observa que los ingresos producidos en los últimos cuatro años a la administración son mayoritariamente masculinos (63,64% del total de ingresos). Al mismo tiempo, la mayoría de los ingresos se registran en puestos masculinizados en la administración: Agente de policía (20,45%) y Asesor/a Equipo Gobierno (13,64%).
7. Se aprecia que una parte significativa de la incorporación de las mujeres se realiza en los niveles jerárquicos más altos.
8. En cuanto a los ceses producidos en los últimos 4 años, el 40% corresponden a mujeres y el 60% corresponden a hombres. Los ceses voluntarios corresponden todos a mujeres (n=3).

Propuestas

1. Asegurar la formación en materia de igualdad a las personas que forman el tribunal de selección
2. Mejorar la redacción de las bases de convocatoria para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la totalidad de estas.

3. Desagregar los datos de pruebas selectivas y concursos por sexo, especialmente en aquellos casos en los que existan puestos de responsabilidad o puestos afectados por segregación horizontal o vertical.
4. Garantizar la presencia de la legislación sobre políticas públicas en la totalidad de convocatorias que se realicen.
5. Asegurar que se valoran los méritos de la formación en igualdad como mérito específico en la totalidad de convocatorias.
6. Se recomienda fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados.
7. Se recomienda estudiar los motivos de ceses voluntarios para descartar la influencia de factores de desigualdad, y asegurar la retención del talento femenino.

2. Clasificación profesional

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 administración pública.

A partir del estudio diagnóstico de la 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 integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del presente eje del Informe Diagnóstico es, por tanto, identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla en términos clasificación profesional.

Información facilitada por la Institución

Para analizar la información facilitada por la Institución se deberá tener en cuenta que, siempre que en el grupo de clasificación se utilice la nomenclatura "SIN DATOS C1" se estará aludiendo al personal eventual del ayuntamiento. En el caso de las categorías profesionales, el personal eventual estará recogida en la categoría "Asesor". Además, deberá atenderse que, según lo explicado por el ayuntamiento, a pesar de que a lo largo del diagnóstico aparezcan 8 personas clasificadas como personal eventual, esto se debe a que una de las 7 que le corresponden al Ayuntamiento de Villena estuvo de baja durante un periodo considerable, siendo la octava una sustitución.

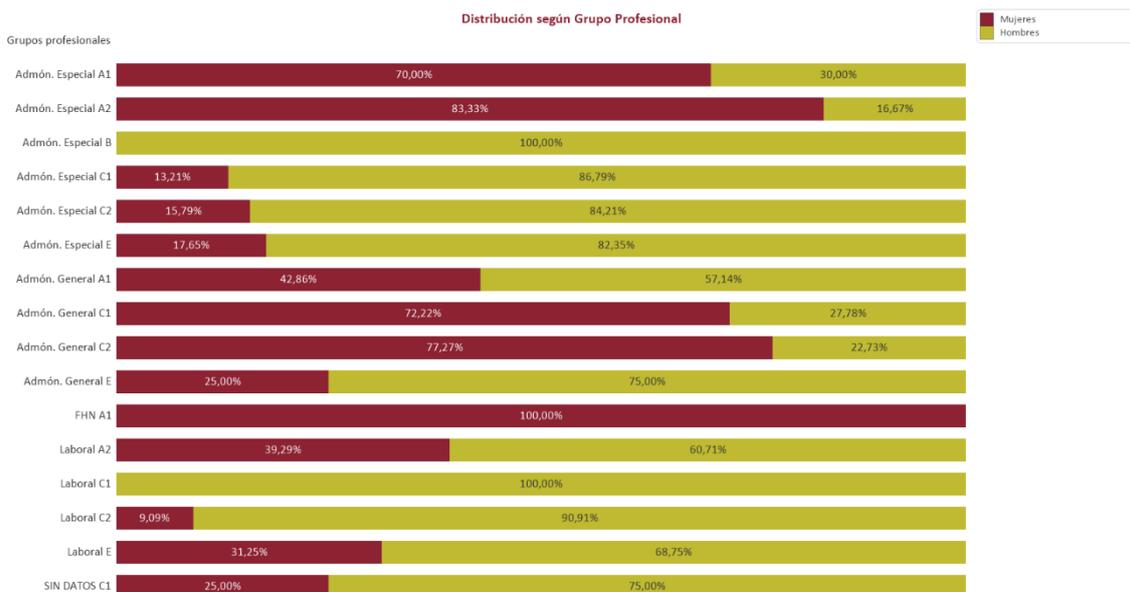
Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

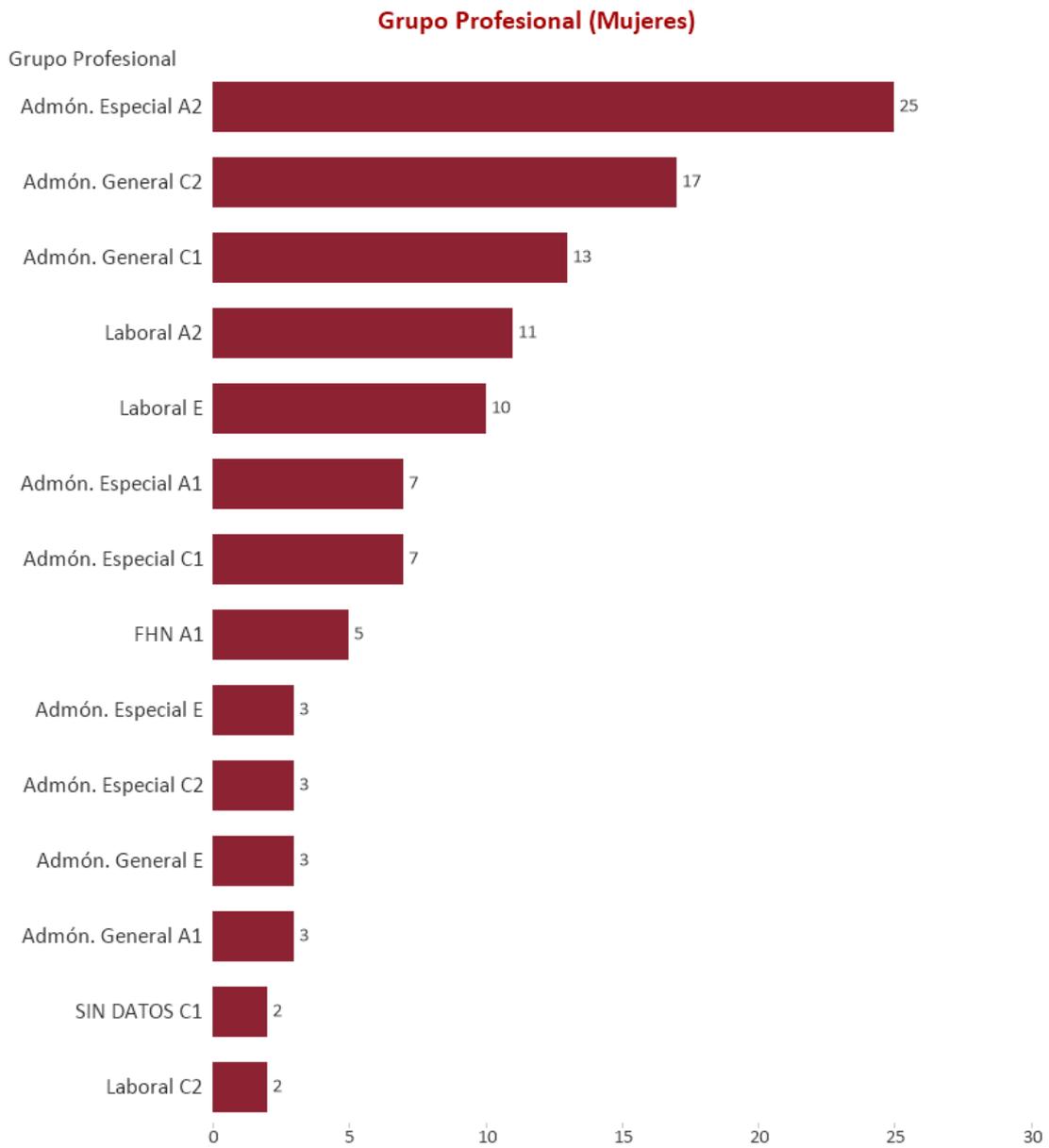
Distribución por Grupo de Clasificación

La plantilla del ayuntamiento se distribuye en 16 grupos de clasificación, 5 de ellos se encuentra feminizados, 10 masculinizados, y 1 presenta presencia equilibrada.

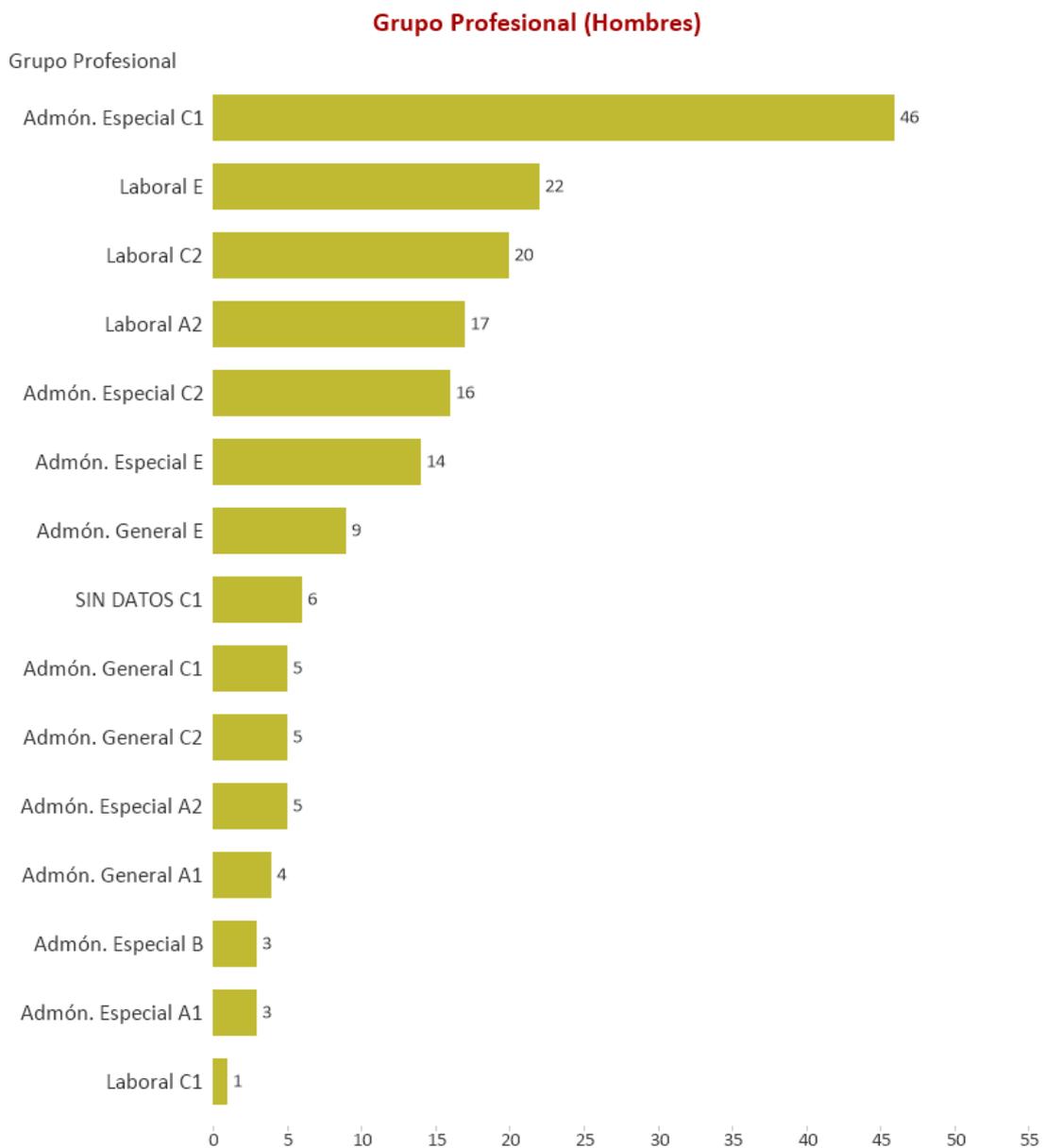
Grupos de clasificación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
FHN A1	5	0	5	1,74%	100,00%	0,00%
Admón. Especial A2	25	5	30	10,45%	83,33%	16,67%
Admón. General C2	17	5	22	7,67%	77,27%	22,73%
Admón. General C1	13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
Admón. Especial A1	7	3	10	3,48%	70,00%	30,00%
Admón. General A1	3	4	7	2,44%	42,86%	57,14%
Laboral A2	11	17	28	9,76%	39,29%	60,71%
Laboral E	10	22	32	11,15%	31,25%	68,75%
Admón. General E	3	9	12	4,18%	25,00%	75,00%
SIN DATOS C1	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
Admón. Especial E	3	14	17	5,92%	17,65%	82,35%
Admón. Especial C2	3	16	19	6,62%	15,79%	84,21%
Admón. Especial C1	7	46	53	18,47%	13,21%	86,79%
Laboral C2	2	20	22	7,67%	9,09%	90,91%
Admón. Especial B	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Laboral C1	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%



Encontramos además que las mujeres se encuentran mayoritariamente en los grupos "Admón. Especial A2", "Admón. General C2" y "Admón. General C1".



Por su parte, los hombres de la administración se concentran en los grupos “Admón. Especial C1”, “Laboral E” y “Laboral C2”.



Distribución de nivel formativo por grupo de clasificación

Como se observa en la tabla siguiente cada nivel formativo está asociado a un grupo de clasificación.

En el caso de estudios primarios, se recogen todos los grupos de clasificación E, tanto si son de administración especial, general o personal laboral. En este grupo encontramos al 21,25% del total de la plantilla de la administración, siendo el 73,77% del grupo hombres, y el 26,23% restante mujeres.

Las personas con Enseñanza general secundaria de 1er ciclo se encuentran en los grupos de clasificación C2, recogiendo al 21,95% del total de la plantilla. En general, este nivel formativo se encuentra masculinizado, pues el 65,08% de las personas que ocupan el mismo son hombres. A pesar de lo anterior, el grupo de Administración General C2 aparece feminizado, pues el 77,27% del mismo son mujeres (n=17).

El nivel formativo "Enseñanza profesional de 2º grado" corresponde al grupo "Admón. Especial B", y está ocupado en el 100% de los casos por hombres, recogiendo al 1,05% del total de la plantilla (n=3).

El nivel formativo "Enseñanza general secundaria, 2º ciclo" encontramos al 27,87% de la plantilla, estando este nivel formativo también masculinizado, los hombres representan el 72,5% del nivel formativo. En este caso, el nivel está asociado a los grupos de clasificación C1. Se observa como particularidad, la feminización del grupo "Admón. General C1", donde las mujeres representan el 72,22% (n=13).

Por último, encontramos el nivel "Estudios Universitarios o equivalentes" que representan al 27,87% de la plantilla, y siendo este el único nivel formativo feminizado, pues las mujeres suponen el 63,75% del mismo. Este nivel formativo está asociado a los grupos A2 y A1 de la administración.

Nivel formativo	Grupos de clasificación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
2. Estudios primarios		16	45	61	21,25%	26,23%	73,77%
	Admón. Especial E	3	14	17	5,92%	17,65%	82,35%
	Admón. General E	3	9	12	4,18%	25,00%	75,00%

	Laboral E	10	22	32	11,15%	31,25%	68,75%
3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo		22	41	63	21,95%	34,92%	65,08%
	Admón. Especial C2	3	16	19	6,62%	15,79%	84,21%
	Admón. General C2	17	5	22	7,67%	77,27%	22,73%
	Laboral C2	2	20	22	7,67%	9,09%	90,91%
4. Enseñanza profesional de 2º grado		0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
	Admón. Especial B	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo		22	58	80	27,87%	27,50%	72,50%
	Admón. Especial C1	7	46	53	18,47%	13,21%	86,79%
	Admón. General C1	13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
	Laboral C1	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
	SIN DATOS C1	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
7. Estudios universitarios o equivalentes		51	29	80	27,87%	63,75%	36,25%
	Admón. Especial A1	7	3	10	3,48%	70,00%	30,00%
	Admón. Especial A2	25	5	30	10,45%	83,33%	16,67%
	Admón. General A1	3	4	7	2,44%	42,86%	57,14%
	FHN A1	5	0	5	1,74%	100,00%	0,00%
	Laboral A2	11	17	28	9,76%	39,29%	60,71%

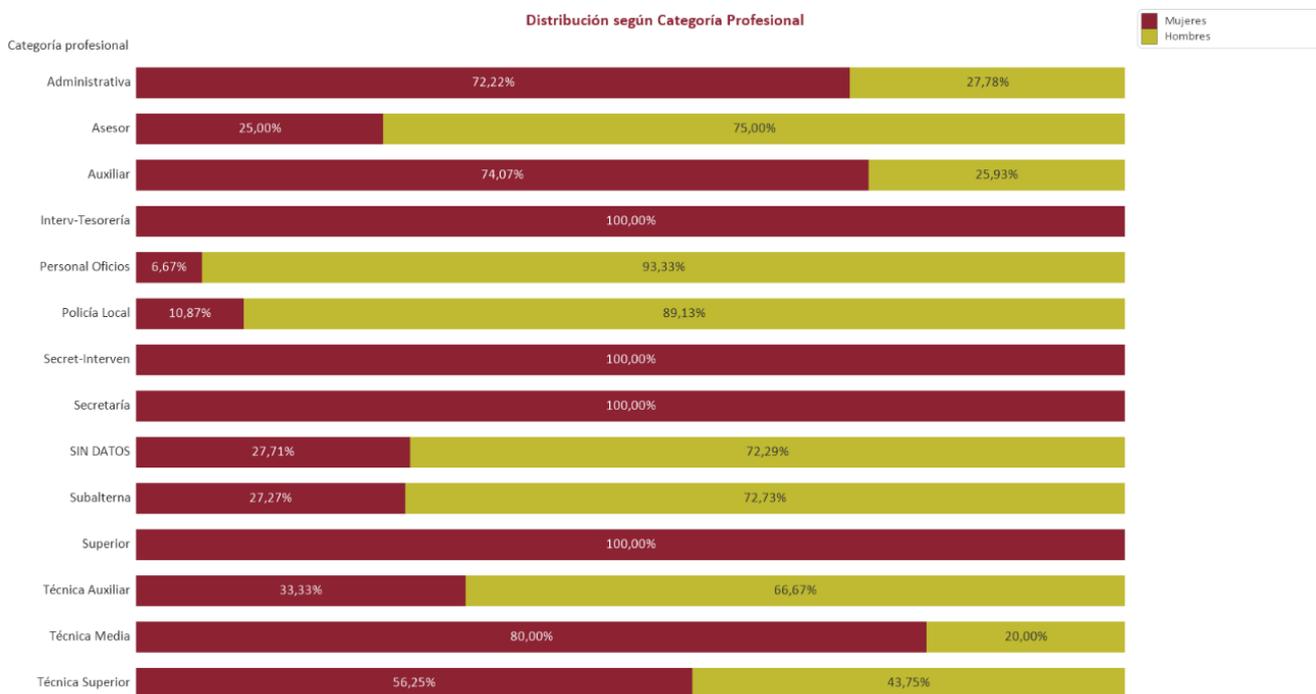
Distribución por Categoría profesional

Existen 14 categorías profesionales en el ayuntamiento de Villena, de las cuales 7 se encuentran feminizadas, 6 masculinizadas y 1 cuenta con presencia equilibrada.

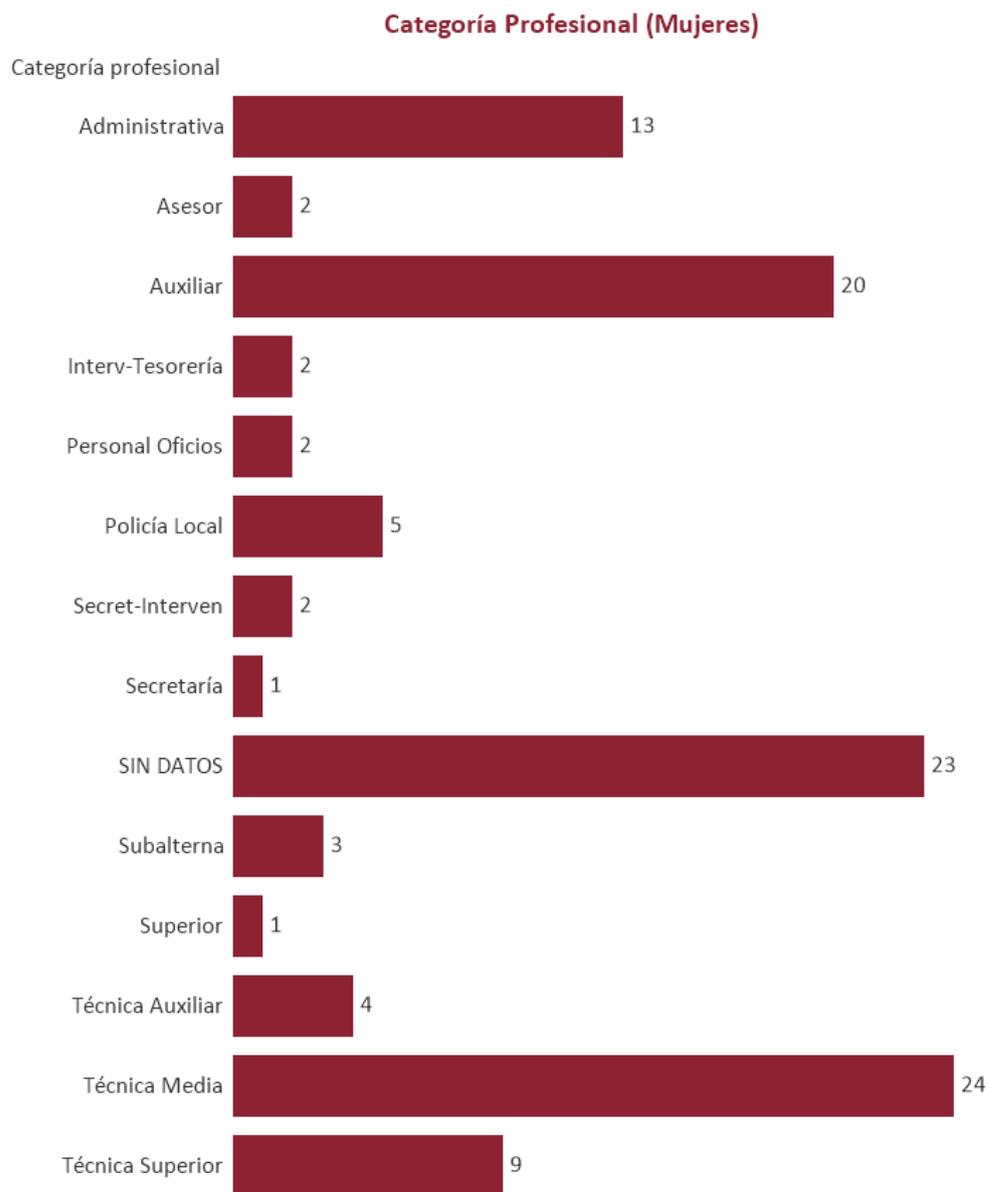
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
SIN DATOS	23	60	83	28,92%	27,71%	72,29%
Policía Local	5	41	46	16,03%	10,87%	89,13%
Personal Oficios	2	28	30	10,45%	6,67%	93,33%
Técnica Media	24	6	30	10,45%	80,00%	20,00%
Auxiliar	20	7	27	9,41%	74,07%	25,93%
Administrativa	13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
Técnica Superior	9	7	16	5,57%	56,25%	43,75%
Técnica Auxiliar	4	8	12	4,18%	33,33%	66,67%
Subalterna	3	8	11	3,83%	27,27%	72,73%
Asesor	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
Interv-Tesorería	2	0	2	,70%	100,00%	0,00%
Secret-Interven	2	0	2	,70%	100,00%	0,00%

Secretaría	1	0	1	,35%	100,00%	0,00%
Superior	1	0	1	,35%	100,00%	0,00%

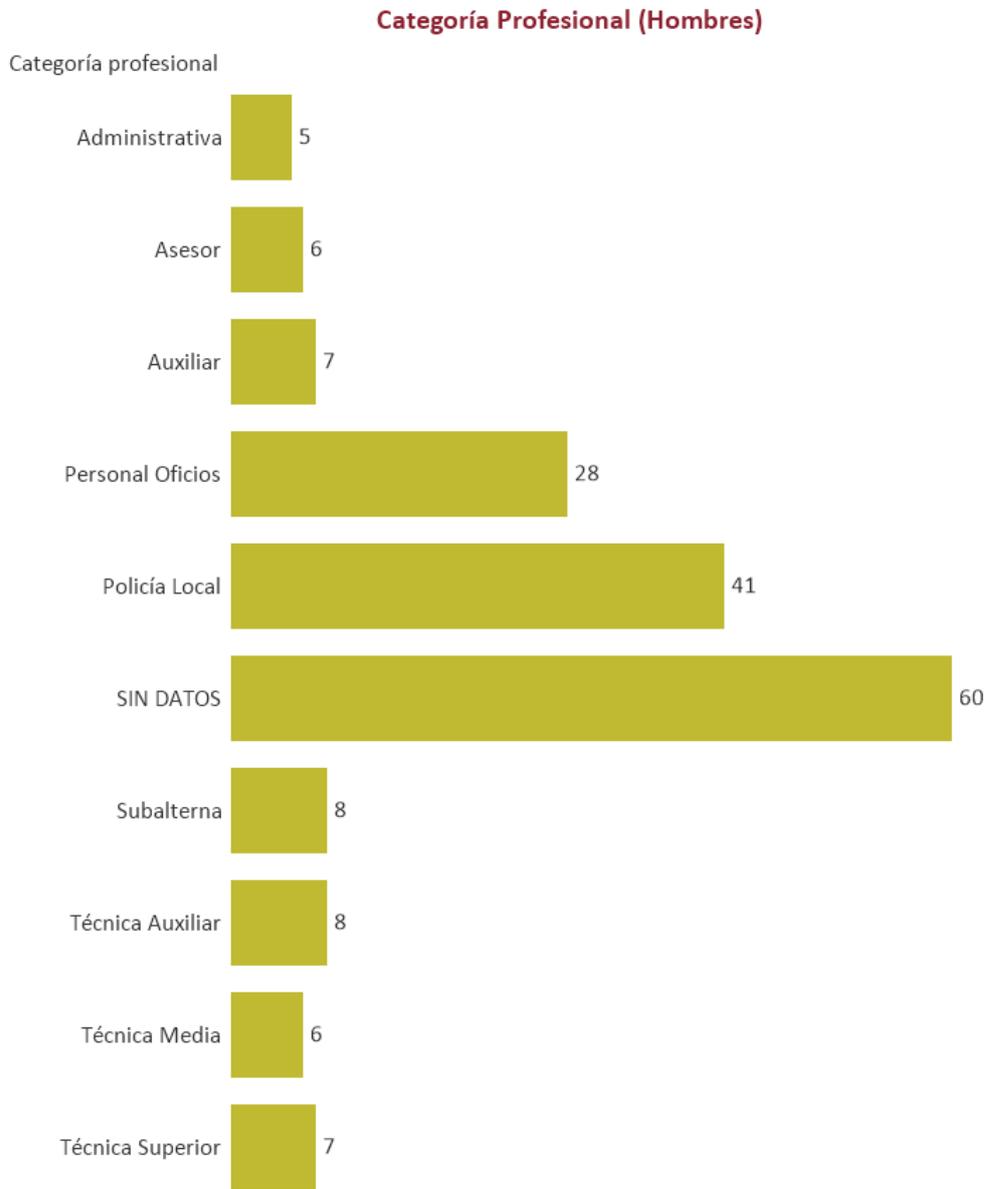
*En este caso la categoría SIN DATOS hace referencia al personal laboral que no se encuentra clasificado por categorías.



Las mujeres tienden a concentrarse, según números absolutos, en las categorías "Técnica Media", "SIN DATOS (personal laboral)", "Auxiliar" y "Administrativa".



Los hombres de la administración, en número absolutos, se concentran en las categorías "SIN DATOS (personal laboral)", "Policía Local" y "Personal Oficios".

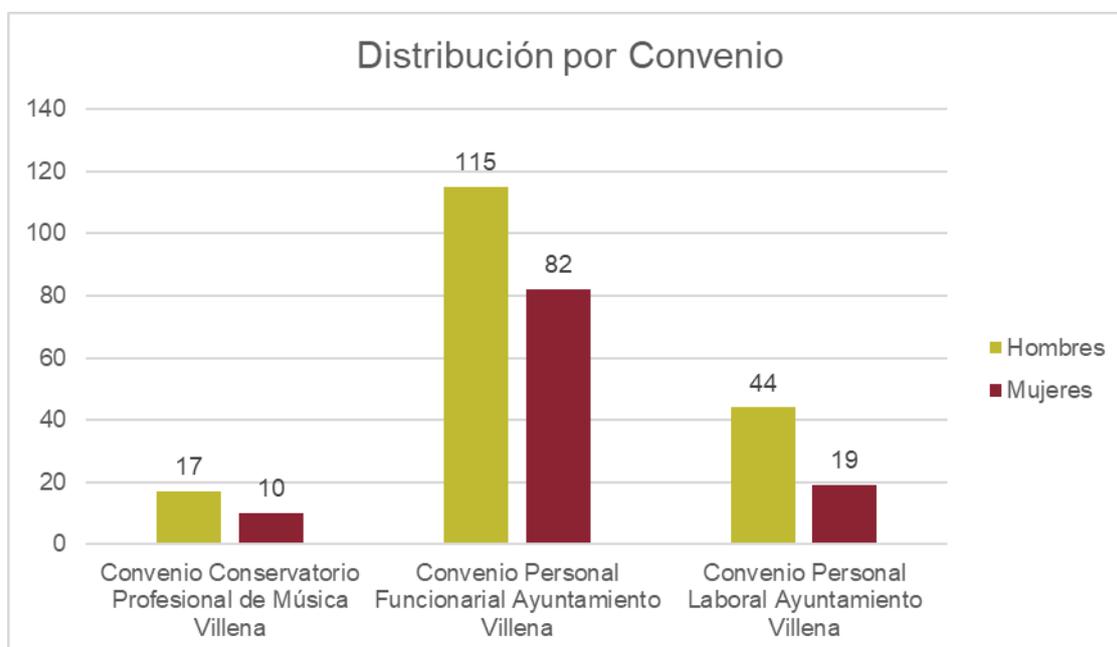


Distribución por Convenio

En cuanto a los convenios existentes en la administración, se identifican 3. La mayor parte del personal se encuentra bajo el Convenio Personal Funcionario del Ayuntamiento de Villena (68,64% de la plantilla), quedando un menor porcentaje bajo el Convenio Personal Laboral del Ayuntamiento de Villena (21,95%) y bajo el Convenio

Conservatorio Profesional de Música de Villena (9,40%). En todos los casos, se detecta mayor proporción de hombres bajo los convenios, si bien esto responde a la propia masculinización de la administración.

Convenio	Mujeres	Hombres	Total general	% del total	% de mujeres	% de hombres
Convenio Conservatorio Profesional de Música Villena	10	17	27	9,40%	37,03%	62,97%
Convenio Personal Funcionario Ayuntamiento Villena	82	115	197	68,64%	41,62%	58,38%
Convenio Personal Laboral Ayuntamiento Villena	19	44	63	21,95%	30,15%	69,85%
Total general	111	176	287	100%	38,68%	61,32%



Análisis cualitativo

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

Según la información volcada de los cuestionarios a RRHH, el Ayuntamiento ha realizado recientemente un análisis de su RPT en el que se especifican la misión y funciones de cada puesto de trabajo, y ha establecido los factores que intervienen en la valoración de cada puesto de trabajo con un sistema objetivo. No obstante, al

preguntar si la valoración de puestos de trabajos se ha realizado con perspectiva de género se manifiesta que “se desconoce”.

Por otra parte, manifiestan que se realiza una evaluación periódica del encuadramiento profesional y de la valoración de puestos de trabajo y que se han realizado 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. Sin embargo, en este caso también se manifiesta que “se desconoce” si el proceso se ha llevado a cabo con perspectiva de género.

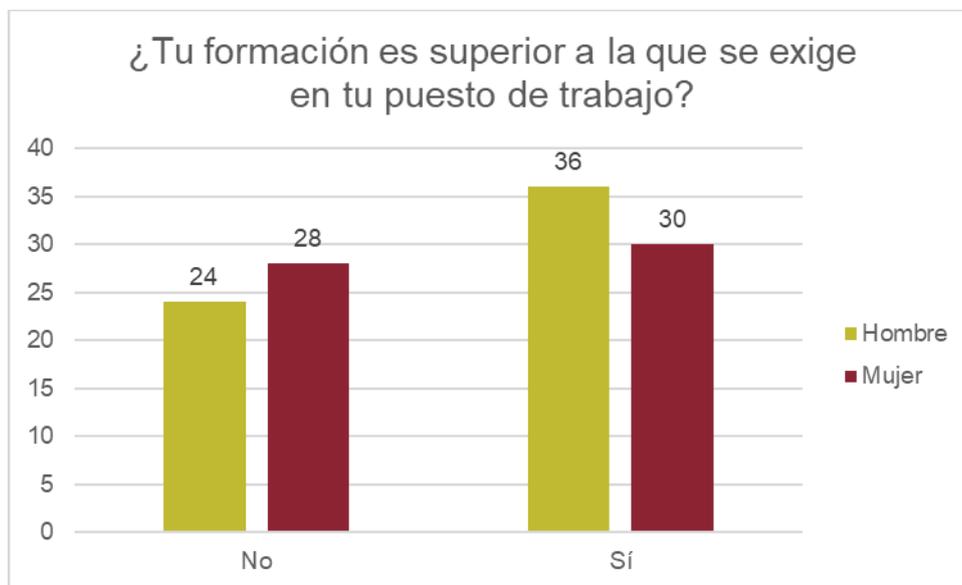
Por último, de la evaluación del PIO anterior del Ayuntamiento de Villena, se traslada a este apartado los resultados sobre el eje de “clasificación profesional, promoción y formación”, del cual se extraerá información sobre el trabajo ya realizado por el Ayuntamiento en la materia de clasificación profesional:

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
Resumen diagnóstico
<p>Actualmente se está realizando la valoración de los puestos de trabajo (RPT). Se observan departamentos muy feminizados como Bienestar Social y otros muy masculinizados como la Policía Local o la RSU. Por lo que podemos hablar de segregación horizontal.</p> <p>Respecto a la promoción profesional, la mayor parte de la plantilla desconoce si hay criterios objetivos para promocionar.</p> <p>Hay mujeres en los puestos de decisión (en la corporación) y en las Jefaturas de departamentos. En estos puestos hay paridad entre mujeres y hombres.</p> <p>Respecto a la formación, las mujeres muestran mayor interés en la formación continua, tanto en formación técnica especializada como en igualdad de oportunidades. Aquí cabe destacar que en los dos últimos años, una parte importante de la plantilla se ha formado en Igualdad de Oportunidades a través de la oferta online de la Escuela Virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, más dos cursos que se han realizado en el Ayuntamiento homologados por el IVAP sobre Igualdad y Prevención de la violencia de género.</p>
Objetivo general
Alcanzar una distribución equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos
Acciones
<p>3.1. Adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo en la RPT a una que no esté marcada por género.</p> <p>3.2. Establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión de los mismos.</p> <p>3.3. Valorar en los procesos de promoción los conocimientos acreditados en materia de igualdad (realización de cursos de formación).</p> <p>3.4. Difundir la oferta de formación entre toda la plantilla, fomentando que, de manera progresiva, toda la plantilla municipal tenga formación al menos a nivel básico en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.</p>
EVALUACIÓN FINAL
<p>3.1. La denominación de los puestos de trabajo en la RPT es neutra</p> <p>3.2. Procesos de promoción interna, establecidos mediante bases específicas para concurso-oposición. El proceso de mejora de empleo se realiza mediante Bolsa Administrativas/os/Jefatura de Negociado.</p> <p>3.3. Procesos de promoción interna y conocimientos acreditados en materia de igualdad. En el proceso de TAG y el de TMInformática solo se tienen en cuenta aquellos cursos relacionados con las funciones específicas del puesto. En el de promoción interna para Administrativa/o no se contempla la formación en la fase de concurso, solo idiomas y experiencia laboral.</p> <p>3.4. La oferta de formación en materia de igualdad se difunde a toda la plantilla por parte de la Unidad de Igualdad: Cursos de la EVI del Ministerio, de la FEMP, del INAP y los que se organizan desde el propio Ayuntamiento.</p>

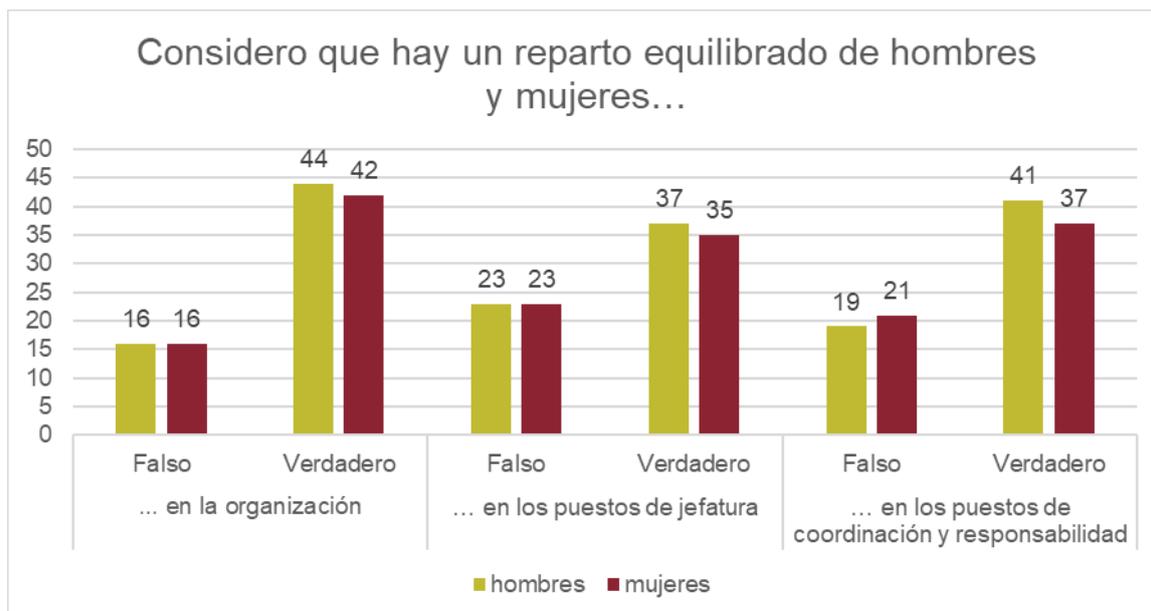
Con respecto al contenido del Informe de Evaluación se rescata del eje señalado en la imagen anterior que se ha utilizado lenguaje neutro para realizar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la clasificación profesional.



Al preguntar si la formación que tienen las personas encuestadas es superior a la exigida en el puesto que ocupan 52 personas (28 mujeres y 24 hombres) responden que no y, 66 (30 mujeres y 36 hombres) personas responden que sí. En términos porcentuales, esto implica que el 44% de las personas encuestadas considera que no posee estudios superiores a los exigidos para su puesto, mientras el 56% considera que sí. Estos mismos datos extraídos para cada sexo arrojan que el 40% de los hombres que respondieron la encuestas consideran que su formación no es superior a la exigida para su puesto, mientras el 60% restante considera que sí lo es. En el caso de las mujeres, el 48,3% responde negativamente a la pregunta, mientras el 51,7% considera que su formación es superior a la exigida para su puesto.



Se preguntó a las personas encuestadas si consideran que existe un reparto equilibrado de hombres y mujeres en distintos estratos de la organización. Así:

- Consideran que existe un reparto equilibrado en la organización el 72,88% de las personas encuestadas (44 hombres y 42 mujeres), mientras el 27,12% restante (16 hombres y 16 mujeres) considera que este equilibrio no existe.
- Consideran que existe un reparto equilibrado en los puestos de jefatura el 61% de las personas encuestadas (35 mujeres y 37 hombres), mientras el 39% restante (23 mujeres y 23 hombres) considera que este equilibrio no existe.
- Consideran que existe un reparto equilibrado en los puestos de coordinación y responsabilidad el 66,1% de las personas encuestadas (37 mujeres y 41 hombres), mientras el 33,9% restante (21 mujeres y 19 hombres) considera que este equilibrio no existe.

Conclusiones

1. Más de un 50% (tanto en hombres como en mujeres) considera que su formación supera la exigida para el puesto de trabajo, a pesar de que los datos que otorga la administración sobre niveles formativos y grupos de clasificación no indican esta realidad.
2. Para todos los casos, entre un 60%-70% de las personas que responde al cuestionario a la plantilla considera que existe un reparto equilibrado en la

organización, en los puestos de jefatura y en los puestos de coordinación y responsabilidad.

Propuestas

1. Crear/actualizar una base de datos con información de los niveles formativos de la plantilla, especialmente en aquellos casos en los que exista formación superior a la exigida para el puesto.
2. Crear una bolsa o un registro con personas con formación superior sobre todo para puestos con responsabilidad, teniendo en cuenta el sexo infrarrepresentado.

3. Formación

En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión del personal que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres de la plantilla del Ayuntamiento.

Es necesario analizar qué personas han recibido formación y su contenido, en qué horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, si estas formaciones están vinculadas a la promoción, los canales de información a través de los cuáles se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

Información facilitada por la Institución

Para analizar la información facilitada por el ayuntamiento en este eje, es necesario tener en cuenta dos cuestiones ya señaladas en el eje de Cuestiones Generales.

En primer lugar, caber recordar que al recoger los datos del nivel de estudios actual que posee la plantilla, más allá del nivel formativo exigido para el puesto, el ayuntamiento admitió tener dificultades debido a que no existe un proceso estandarizado para recoger dicha información. De esta manera, en algunos casos, sí se cuenta con esta información, mientras en otros se desconoce. En los últimos casos, se tomará como referencia el nivel que da acceso al puesto.

Por otro lado, es preciso atender que para los niveles formativos que serán utilizados para el análisis del presente diagnóstico, el ayuntamiento estableció las siguientes equivalencias:

2. Estudios primarios = certificado escolaridad
3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo = graduado escolar
4. Enseñanza profesional de 2º grado = título de FP
5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo = título de ESO

8. Estudios universitarios o equivalentes = Grado y postgrado universitarios

Análisis cuantitativo

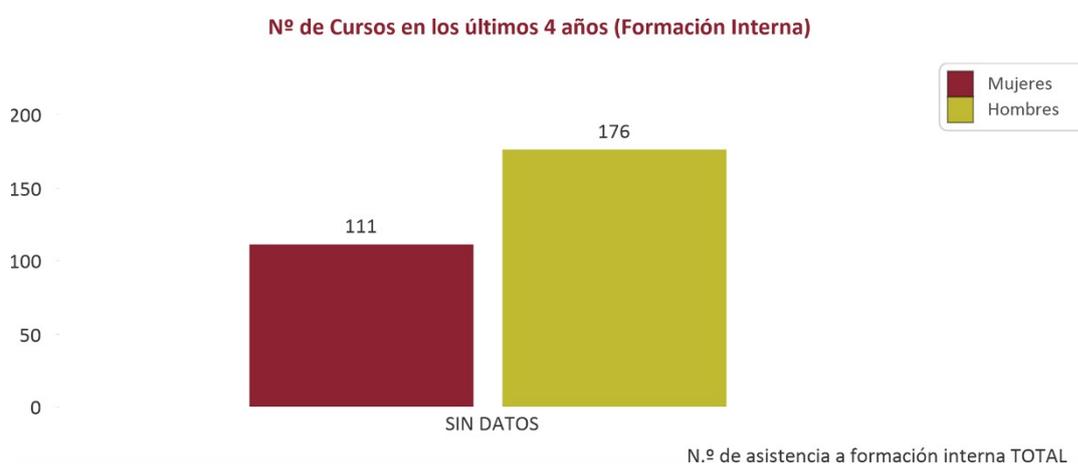
A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Distribución de asistencia a cursos por sexo

Al preguntar a la administración si la plantilla ha asistido a algún tipo de formación en los últimos cuatro años, se obtiene respuesta afirmativa para 109 personas, lo que supone que el 37,98% de la plantilla. Esta respuesta afirmativa es, además, ligeramente más común para las mujeres de la plantilla que para los hombres

Asistencia a Cursos	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Sí	60	49	109	37,98%	55,05%	44,95%
No	51	127	178	62,02%	28,65%	71,35%

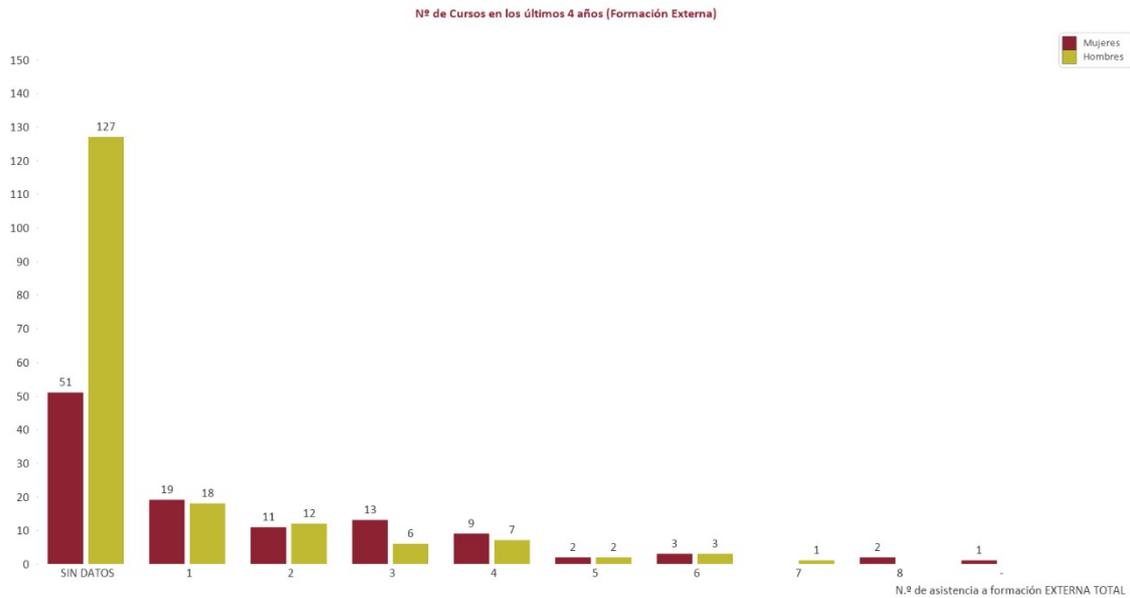
Cabe destacar que la administración no dispone de datos para la formación interna, por lo que en este eje sólo se atenderá los datos obtenidos para la formación externa.



Distribución de asistencia a formación externa por sexo

Las 109 personas que han recibido formación en los últimos cuatro años según la administración lo han hecho de forma externa. Es poco común que las personas de la

entidad participen en más de 4 acciones formativas, así, 4 personas (2 hombres y 2 mujeres) recibieron 5 formaciones, 3 mujeres y 3 hombres recibieron 6 formaciones, 1 hombre recibió 7 formaciones y 2 mujeres 8 formaciones. La mayoría de las personas recibió una (19 mujeres y 18 hombres) o 2 formaciones (11 mujeres y 12 hombres). En menor medida, algunas personas recibieron 3 formaciones (13 mujeres y 6 hombres) o 4 (9 mujeres y 7 hombres).



Distribución de permiso de concurrencia a exámenes por sexo

La administración no cuenta con datos sobre los permisos de concurrencia de exámenes solicitados/concedidos.

Permiso concurrencia Exámenes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
SIN DATOS	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%

Distribución de adaptación de jornada para formación por sexo

La administración no cuenta con datos sobre las peticiones o concesiones en materia de adaptación de jornada por formación.

Adaptación Jornada para Formación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
SIN DATOS	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%

Análisis cualitativo

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

Según los datos obtenidos de los formularios a RRHH el Ayuntamiento manifiesta que, con respecto al plan de formación continua, la plantilla se encuentra adherida al plan agrupado de la Diputación de Alicante, y no tiene como tal un plan de formación interna, a pesar de que en algunas ocasiones se haya realizado formaciones de estas características. Sobre el acceso a las formaciones del plan de la Diputación de Alicante se explica que existe un órgano interno que rige por un reglamento para priorizar las solicitudes que se obtienen, por lo que, en algunas situaciones, en función de los criterios utilizados y el número de solicitudes recibidas, puede no haber plazas suficientes para todas las personas solicitantes.

El Ayuntamiento afirma que existe más oferta formativa a nivel externo proveniente de otras instituciones, si bien en la actualidad no se realiza difusión proactiva de la misma.

Partiendo de esta situación, se manifiesta que la formación no se planifica teniendo en cuenta las necesidades del personal que cuenta con obligaciones familiares. La administración indica que se han realizado formaciones dirigidas específicamente a altos cargos y mandos intermedios en materia de igualdad, concretamente para personal técnico y político, si bien la participación de las personas que ocupan estas posiciones ha sido baja. El ayuntamiento sí ha impartido formación en materia de igualdad para toda la plantilla en años anteriores gestionada por la Agente de Igualdad.

Se especifica también que sí se ofrece la posibilidad a la plantilla de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo y que hay formaciones dentro y fuera de la jornada laboral, compensando, en su caso, las horas realizadas fuera de la jornada según convenio colectivo. Las formaciones se realizan casi siempre en formato telepresencial y fuera de la jornada laboral; sin embargo, en algunas ocasiones se realiza en formato semipresencial, durante la jornada laboral dentro o fuera del lugar del trabajo.

Por otro lado, se recoge que no se establece el acceso prioritario de candidatas o trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.

El ayuntamiento otorga permisos para la concurrencia de exámenes y facilita la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

Se manifiesta que los canales de comunicación que se emplean para la publicidad de las formaciones internas o externas son los siguientes:

- Correo electrónico principalmente
- Sede de formación de la diputación de Alicante

Se utilizan también formularios de solicitud para participar en formaciones.

Se comunica que no se han hecho informes o estudios de necesidades formativas de la plantilla en los últimos 4 años. De la misma forma, se traslada que por parte del Ayuntamiento no se financian postgrados o másteres. En ocasiones algunos cursos específicos para el puesto de trabajo se pueden financiar, pero esta información no consta en RRHH.

En total han participado 133 personas en planes formativos para el desarrollo profesiones del ayuntamiento, siendo 68 mujeres y 65 hombres.

Por último, debemos analizar las acciones evaluadas del Plan anterior del Ayuntamiento de Villena en materia formativa:

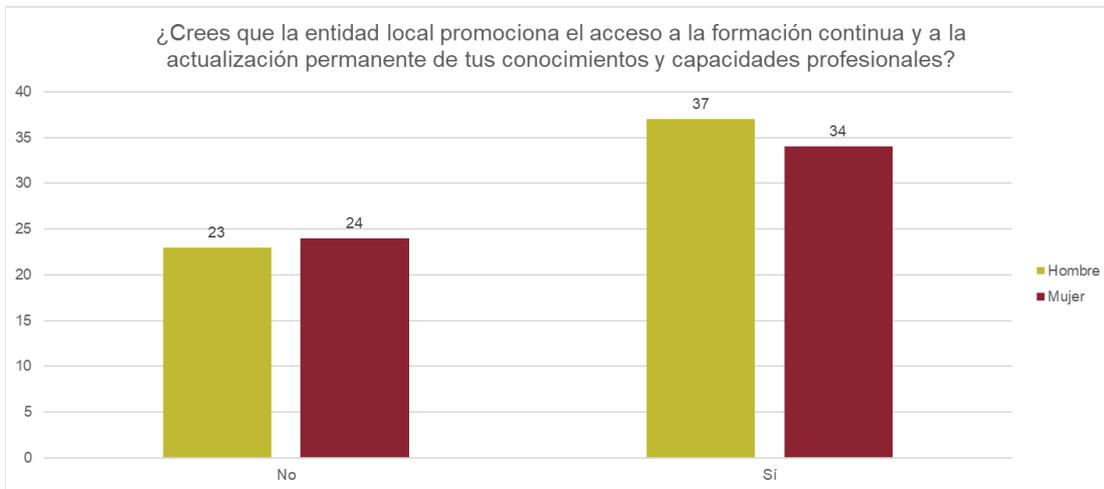
EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
<i>Resumen diagnóstico</i>
<p>Actualmente se está realizando la valoración de los puestos de trabajo (RPT). Se observan departamentos muy feminizados como Bienestar Social y otros muy masculinizados como la Policía Local o la RSU. Por lo que podemos hablar de segregación horizontal.</p> <p>Respecto a la promoción profesional, la mayor parte de la plantilla desconoce si hay criterios objetivos para promocionar.</p> <p>Hay mujeres en los puestos de decisión (en la corporación) y en las Jefaturas de departamentos. En estos puestos hay paridad entre mujeres y hombres.</p> <p>Respecto a la formación, las mujeres muestran mayor interés en la formación continua, tanto en formación técnica especializada como en igualdad de oportunidades. Aquí cabe destacar que en los dos últimos años, una parte importante de la plantilla se ha formado en Igualdad de Oportunidades a través de la oferta online de la Escuela Virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, más dos cursos que se han realizado en el Ayuntamiento homologados por el IVAP sobre Igualdad y Prevención de la violencia de género.</p>
<i>Objetivo general</i>
Alcanzar una distribución equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos
<i>Acciones</i>
<p>3.1. Adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo en la RPT a una que no esté marcada por género.</p> <p>3.2. Establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión de los mismos.</p> <p>3.3. Valorar en los procesos de promoción los conocimientos acreditados en materia de igualdad (realización de cursos de formación).</p> <p>3.4. Difundir la oferta de formación entre toda la plantilla, fomentando que, de manera progresiva, toda la plantilla municipal tenga formación al menos a nivel básico en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.</p>
<i>EVALUACIÓN FINAL</i>
<p>3.1. La denominación de los puestos de trabajo en la RPT es neutra</p> <p>3.2. Procesos de promoción interna, establecidos mediante bases específicas para concurso-oposición. El proceso de mejora de empleo se realiza mediante Bolsa Administrativas/os/Jefatura de Negociado.</p> <p>3.3. Procesos de promoción interna y conocimientos acreditados en materia de igualdad. En el proceso de TAG y el de TMInformática solo se tienen en cuenta aquellos cursos relacionados con las funciones específicas del puesto. En el de promoción interna para Administrativa/o no se contempla la formación en la fase de concurso, solo idiomas y experiencia laboral.</p> <p>3.4. La oferta de formación en materia de igualdad se difunde a toda la plantilla por parte de la Unidad de Igualdad: Cursos de la EVI del Ministerio, de la FEMP, del INAP y los que se organizan desde el propio Ayuntamiento.</p>

En el diagnóstico del PIO anterior se recogía como acción en esta materia difundir la oferta formativa entre toda la plantilla (acción cumplida totalmente), buscando que la totalidad de esta contara con formación en igualdad de oportunidades y, valorar dicha formación en procesos de promoción (acción cumplida parcialmente).

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en

torno a la formación.



Ante la pregunta “¿Crees que la entidad local promociona el acceso a la formación continua y a la actualización permanente de tus conocimientos y capacidades profesionales?” 23 hombres y 24 mujeres (el 39,8% de las personas que participan en la encuesta) responden negativamente; mientras afirmativamente responden 34 mujeres y 37 hombres (60,2% de las personas que participan en la encuesta).

A las personas que respondieron negativamente se les pidió que ampliaran su respuesta, explicando su motivación. En la siguiente tabla se recogen las respuestas obtenidas:

En caso de haber respondido no, explica a continuación los motivos:
Hombre
<i>Algunos de los pocos cursos de formación a los que podido acceder han sido por inquietud propia.</i>
<i>De manera insuficiente.</i>
<i>El ámbito musical lo debemos resolver por otras administraciones.</i>
<i>Es insuficiente, hay materias que deben ser presenciales</i>
<i>Existe poca formación para trabajadores</i>

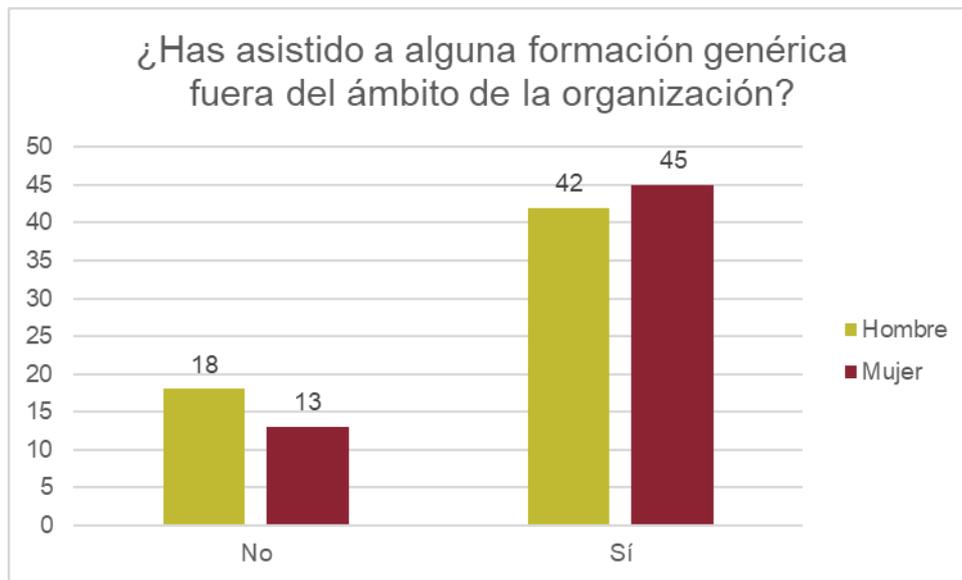
<i>Hay prioridades y sectores profesionales infrarrepresentados en la oferta formativa.</i>
<i>La formación continua impartida solo es la que se proporciona por entidades locales externas, no viéndose implementada por medios propios de la Administración.</i>
<i>Los A1 salen a 1 o 2 cursos trimestrales yo, en 4 años 1 curso.</i>
<i>Los cursos son muy escasos, sólo se ofertan con asiduidad a determinados niveles profesionales (A1). Concretamente, en 4,5 años sólo he recibido un curso oficial</i>
<i>Mi trabajo es muy concreto y no existen en la administración una actualización, más allá de la que yo pueda hacer de forma personal.</i>
<i>No hay promociones.</i>
<i>No hay seguimiento de la formación que haces.</i>
<i>No se me ha facilitado ni un solo curso de formación para mi actividad profesional más allá del curso básico de prevención de riesgos laborales</i>
<i>No siempre te facilitan cursos de formación indicados para tu puesto de trabajo</i>
<i>Nunca he sido seleccionado en los cursos de diputación, aunque los organizados por otros departamentos municipales como igualdad / servicios sociales sí he podido hacerlos.</i>
<i>Pues en las promociones se intenta NO valorar la formación.</i>
<i>se ha promovido desde la unidad de igualdad cursos de formación en la materia como el de corresponsabilidad entre hombres y mujeres impartido por la UMH de Elx.</i>
<i>Se limita a la oferta de la Diputación</i>
<i>Tienen más en cuenta los graduados escolares que el tiempo de antigüedad en la empresa.</i>
Mujer
CADA DEPARTAMENTO DEBERÍA FORMAR A SUS TRABAJADORES PARA ASÍ TENER UN BUEN FUNCIONAMIENTO
<i>Debería dar más formación.</i>
<i>Debería haber cursos obligatorios específicos en materia de cada departamento.</i>
<i>El acceso a los cursos es bastante difícil</i>

<i>El plan de formación que tenemos no siempre nos adjudican los cursos que solicitamos.</i>
<i>En puesto de trabajo, no hay ninguna formación propuesta, tengo que buscar por mi cuenta</i>
<i>Hace muchos años que no tenemos cursos de formación de nuestra especialidad.</i>
<i>la entidad local no ofrece formación</i>
<i>La formación que hago la busco y abono de forma particular, y la realizó fuera del horario de trabajo</i>
<i>la mayoría de cursos que hacemos es por nuestro interés personal y profesional, no porque la organización nos envíe a ellos, para formarnos más, actualizar conocimientos, legislación nueva, etc., cosa que debería ser de obligado cumplimiento para la Admon, que se preocupe por enviar a su personal a los cursos que les sirva para sus profesiones y oficios</i>
<i>los interinos somos los que menos puntos tenemos a la hora de puntuar por ejemplo para poder acceder a los cursos de Diputación</i>
<i>nada</i>
<i>No se oferta suficiente formación específica más allá de la organizada por otras entidades públicas y muy raramente se organizan cursos propios para cuestiones que se demanda en el departamento.</i>
NO SE OFRECE FORMACIÓN
<i>Pues porque nadie nos informa de los cursos a los que podemos acceder más que en el caso de la Diputación y de los cursos de algún sindicato y tampoco sé qué criterios se siguen a la hora de decidir quién hace qué curso.</i>
<i>Se ofrecen muy pocos cursos y es difícil que te admitan</i>
<i>Según el dpto de Recursos Humanos, mi condición de personal laboral no me ha facilitado en este tiempo de trabajo en esta entidad la formación continua de la diputación de Alicante</i>
<i>Si realizo algún curso es por cuenta mía</i>
<i>Sólo existe la formación proporcionada por la Diputación de Alicante y la que no se objetiviza el personal que debe realizar cada curso en concreto.</i>
<i>sólo nos avisan a primero de año de que la DPA ha abierto el plazo de inscripción, pero desde el propio Ayto no se hace formación o a mí no se me ha informado.</i>
<i>Sólo van a la formación los afiliados a los sindicatos</i>

Tan solo se valoran los cursos de Diputación, el resto de formación hay que buscarla y correr por cuenta de cada persona.

TENGO LA SENSACIÓN DE QUE SIEMPRE SE CONCEDEN LOS CURSOS A LAS MISMAS PERSONAS.

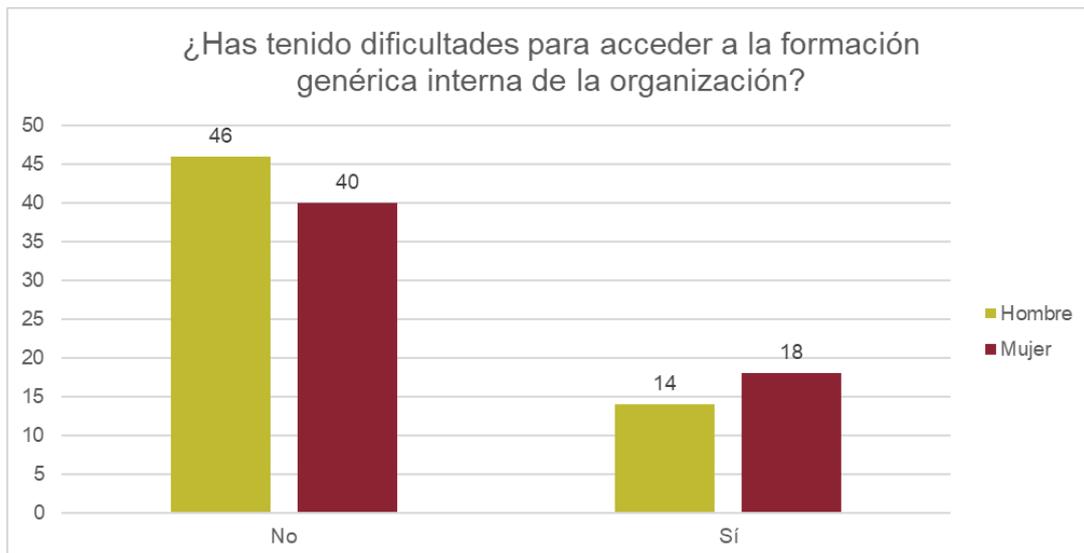
De forma generalizada, se recoge de las aportaciones mostradas en la tabla que la plantilla manifiesta la necesidad de mejorar la oferta formativa adaptada a los distintos puestos de trabajo y la comunicación de estos.



De entre las personas encuestadas, 87 (45 mujeres y 42 hombres) afirman haber asistido a formaciones genéricas fuera del ámbito de la organización, mientras 21 personas (13 mujeres y 18 hombres) niegan haberlo hecho. Esto implica que un alto porcentaje (el 73,7% de las personas encuestadas ha realizado este tipo de formación fuera de la organización).



En el caso de las formaciones genéricas facilitadas por la organización, 80 personas manifiestan haber asistido (39 mujeres y 41 hombres), mientras 38 personas (19 hombres y 19 mujeres) dicen no haber asistido a estas formaciones. En este caso, es el 67,8% de las personas encuestadas el que afirma haber asistido a formaciones genéricas facilitadas por la organización.



Como se observa en el gráfico, la mayoría de las personas encuestadas (86 personas, 40 mujeres y 46 hombres) manifiestan no haber tenido problemas para acceder a la formación genérica interna de la organización. Sin embargo, existe una minoría de 32 personas que manifiesta haber tenido dificultades, representando el 27,1% del total de

personas encuestadas y, el 23,3% del total de hombres (n=14) y el 31% del total de mujeres (n=18).

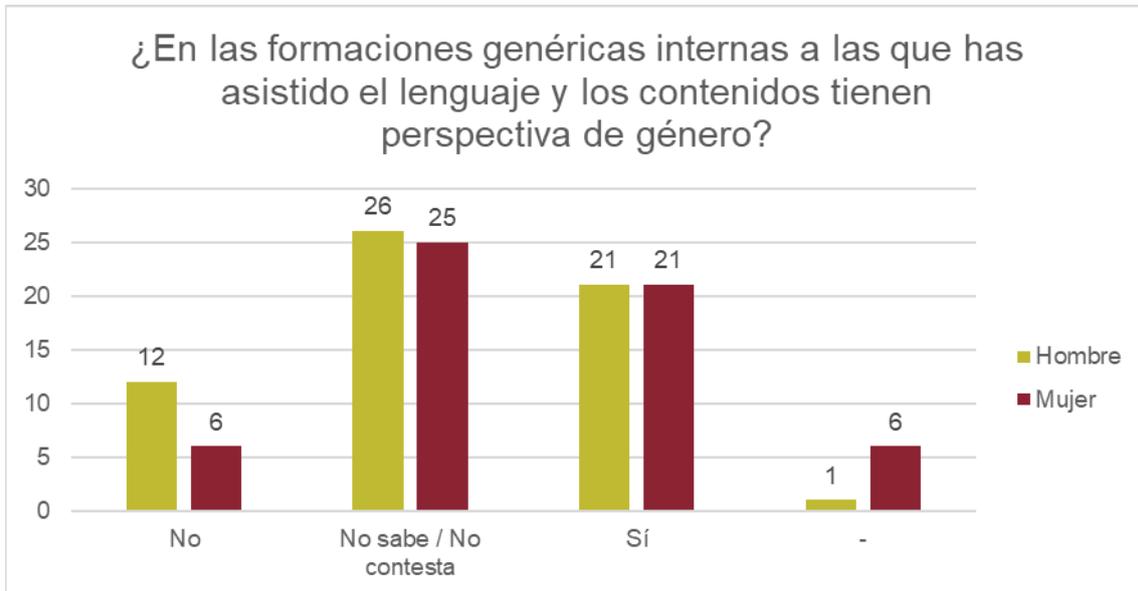
Al preguntar por aquellas dificultades encontradas en el acceso a la formación interna se recogen los siguientes testimonios:

Ha sido debido a:
Hombre
<i>Exceso de personal solicitando la misma formación</i>
<i>falta de tiempo por necesidades del servicio</i>
<i>Hay muy poca formación genérica interna del propio Ayuntamiento.</i>
<i>La asignación del orden de prioridad, vuelvo a decir que mucho texto</i>
<i>La escasez de formación</i>
<i>No hacen cursos de formación</i>
<i>No he tenido posibilidad de acceder a formación interna</i>
<i>No me la han concedido</i>
<i>No recibo información de la formación</i>
<i>no se me ha comunicado o no me he enterado</i>
<i>No se ofertan</i>
<i>Normalmente no se me suele seleccionar para la formación. Desconozco el motivo</i>
<i>Por falta de información</i>
<i>Quedé fuera de las plazas ofertadas.</i>
<i>Reitero lo anteriormente citado; escasa oferta y prioridad por la formación de carácter administrativo frente a la de contenidos más social y comunitario.</i>
Mujer
A QUE NO SE ME HA QUERIDO OFRECER

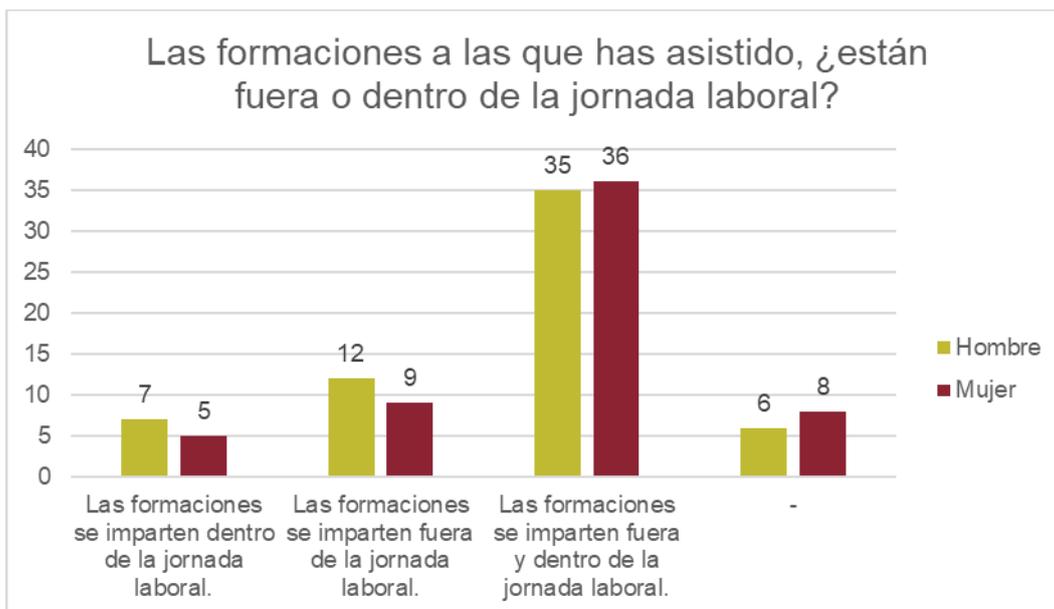
<i>Administración electrónica</i>
<i>Como ya he dicho, hay muy poca formación genérica/específica interna.</i>
<i>hasta la fecha solo he hecho un curso de estas características y fue relacionado con Violencia de género.</i>
<i>Hay pocas plazas</i>
<i>La cantidad de solicitudes que hay y la limitación de plazas para cada curso. Y si no eres del departamento relacionado con el curso no se considera prioritario tu acceso al curso por lo que sólo sabes de la materia del departamento en el que estés trabajando.</i>
<i>La comisión de valoración o asignación de formación de mi entidad no me ha seleccionado para la petición de formación de la diputación</i>
NO CONCESIÓN DE CURSOS
<i>No es no pueda acceder, es que no se ofrece formación</i>
<i>No hay formación genérica</i>
<i>No me ha llegado el aviso</i>
<i>no sé por qué pasó</i>
<i>no se ha organizado ninguna formación interna</i>
<i>No se han organizado cursos de formación genérica o no se me han ofrecido</i>
<i>Porque no hay formación en x trabajos</i>
<i>porque no se realiza o no me han avisado</i>
<i>Se debe a que desconozco quién me tiene que informar de esa formación genérica</i>

De los testimonios anteriores se recoge que, se percibe falta de oferta formativa en algunas temáticas, así como un número reducido de plazas que ocasiona la percepción del rechazo de solicitudes de forma habitual. Esto se agudiza si la formación la solicita una persona de un departamento no relacionado de forma directa con la formación ofertada, dado que se da prioridad a quienes sí se encuentran en departamento relacionados. Así, aunque se posibilite la asistencia a cursos de temáticas no

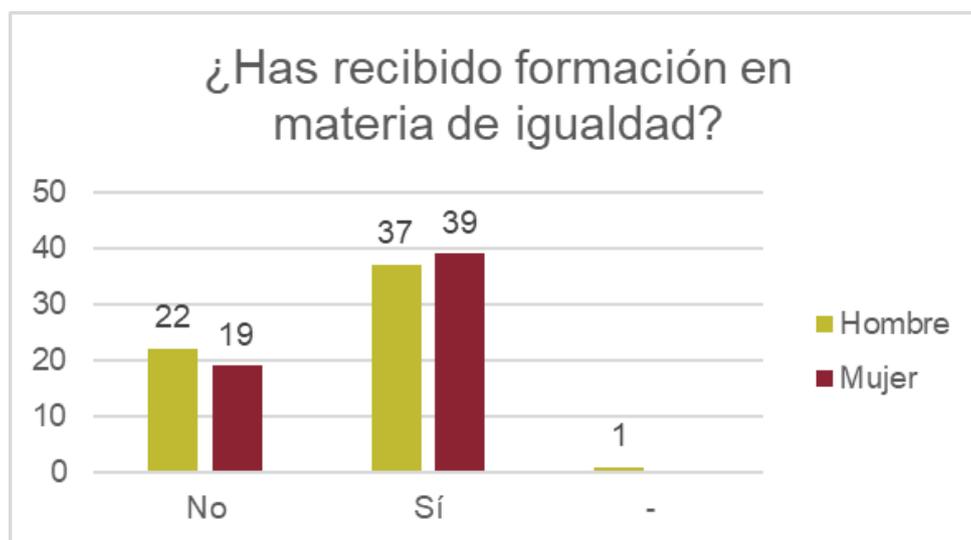
relacionadas con el puesto, no siempre es posible. Se mencionan también como dificultades para el acceso a la formación interna, la falta de tiempo por trabajo y deficiencias en la comunicación de las ofertas formativas. En algunos casos, siendo llamativo, se menciona que la oferta formativa interna no existe, pudiendo deberse a que no se considera la formación del plan de la diputación como interna.



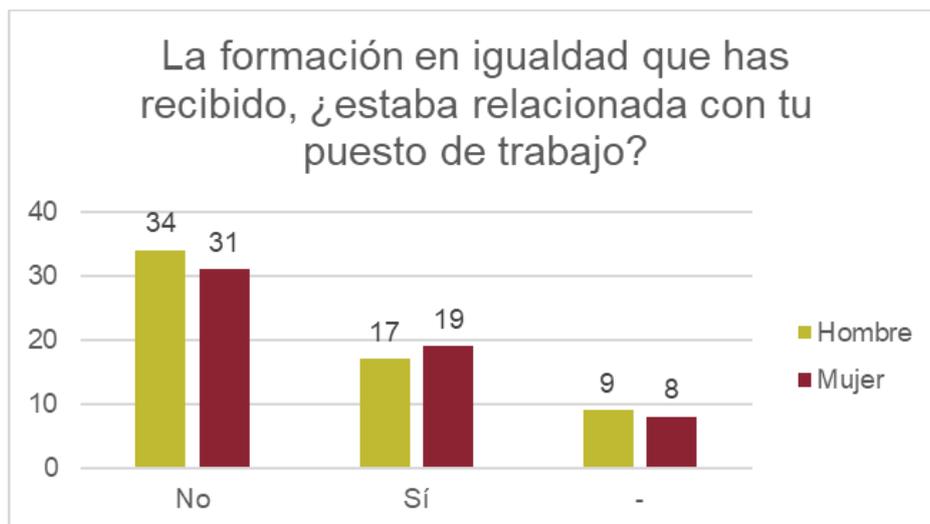
Sobre las formaciones genéricas, se preguntó acerca de si eran impartidas teniendo en cuenta el lenguaje no sexista y la perspectiva de género en los contenidos. La mayoría indicaron “No sabe/ No contesta” (26 hombres y 25 mujeres), seguido de la respuesta afirmativa indicada por 21 hombres y 21 mujeres, siendo muy pocas las personas que indicaron “no” (12 hombres y 6 mujeres).



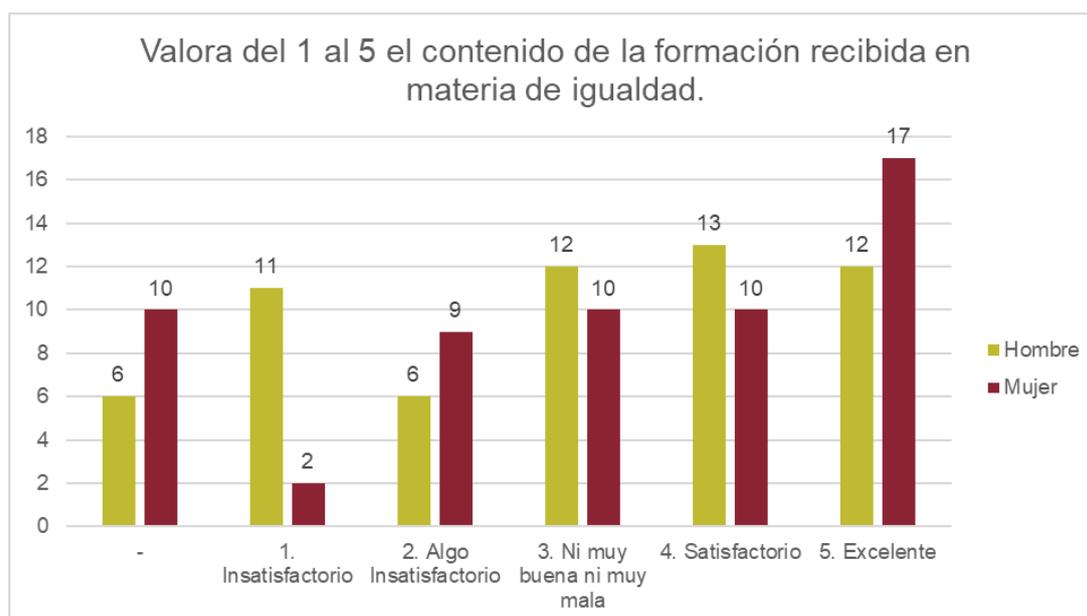
Coincidiendo con la información aportada por el ayuntamiento, las personas encuestadas señalan, en su mayoría (36 mujeres y 35 hombres) que las formaciones se imparten tanto fuera como dentro de la jornada laboral.



El 64,4% de las personas participantes (37 hombres y 39 mujeres) señala que ha recibido formación en materia de igualdad, mientras el 34,7% (22 hombres y 19 mujeres) señala lo contrario.



En la mayoría de los casos (55%, 31 mujeres y 34 hombres), la formación en igualdad recibida no estaba relacionada con el puesto de trabajo de las personas encuestadas de forma directa.



En la encuesta se pidió que se valorara el contenido recibido en materia de igualdad. De las respuestas obtenidas se concluye que la mayoría, el 44% de las personas encuestadas (25 hombres y 27 mujeres) consideran que la formación ha sido "satisfactoria" o "excelente". Sin embargo, para las opciones restantes también se detectan porcentajes relevantes: el 18,6% marca "ni muy buena ni muy mala" y el 23,7% marca "insatisfactorio" o "algo insatisfactorio". Es llamativo que en los niveles más bajos (1 y 2) encontramos más hombres (28,3% del total de hombres, n=17) que

mujeres (18,9% del total de mujeres, n=11). Se recomienda revisar si se pueda deber a cierta resistencia al trabajo en materia de igualdad.

Conclusiones

1. La planificación de la formación no se hace teniendo las necesidades de la plantilla (ni en temática, ni por responsabilidades familiares, ni en plazas).
2. No se contempla la formación específica para altos cargos y mandos intermedios en materia de igualdad.
3. Las formaciones se realizan casi siempre en formato telepresencial y fuera de la jornada laboral
4. Entre las dificultades que encuentran algunas personas para acceder a la formación interna se recogen el número reducido de plazas, la falta de tiempo por cargas de trabajo, y las posibles deficiencias en la comunicación de las ofertas formativas.
5. Se detecta una posible resistencia o rechazo a los contenidos en materia de igualdad. En ese caso, debería apostarse por la sensibilización o indagar en los motivos de insatisfacción con la formación en materia de igualdad.
6. La mayoría de las personas encuestadas (el 60%) considera que la entidad promueve el acceso a la formación continua y a la actualización permanente de conocimientos y capacidades profesionales. Así mismo, la mayoría (el 72% de las personas encuestadas) no encuentra dificultades para acceder a la formación genérica interna de la organización.
7. El 64,4% de las personas participantes señala haber recibido formación en materia de igualdad.
8. La administración no dispone de datos de asistencia en el caso de la formación interna.
9. Las mujeres siguen siendo la mayoría de las personas interesadas en la formación continua (55,05% de las personas que recibieron formación en los últimos cuatro años).
10. La administración no cuenta con datos sobre los permisos de concurrencia de exámenes o solicitudes de adaptación de jornada con motivos formativos.

Propuestas

1. Incorporar las necesidades de la plantilla en la planificación de la formación, a través de la realización de encuestas, por ejemplo.

2. Incorporar formación específica para altos cargos o mandos intermedios en materia de igualdad.
3. Procurar no programar las formaciones fuera de la jornada laboral o, en su caso, realizar un estudio de disponibilidad para facilitar el acceso a la formación de todas las personas.
4. Mejorar la comunicación de las ofertas formativas, aumentar el número de plazas para las formaciones y estudiar las cargas de trabajo en relación con la posibilidad de acceso a las formaciones.
5. Realizar evaluaciones de satisfacción de los cursos de igualdad para comprobar si existe rechazo a la temática. En su caso, apostar por la sensibilización dirigida a ese sector a través de metodologías participativas y de educación no formal.
6. Recopilar datos desagregados por sexo relativos a la formación interna
7. Sistematizar la recogida de datos acerca de los permisos solicitados y otorgados con motivos formativos.

4. Promoción profesional

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

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

Información facilitada por la Institución

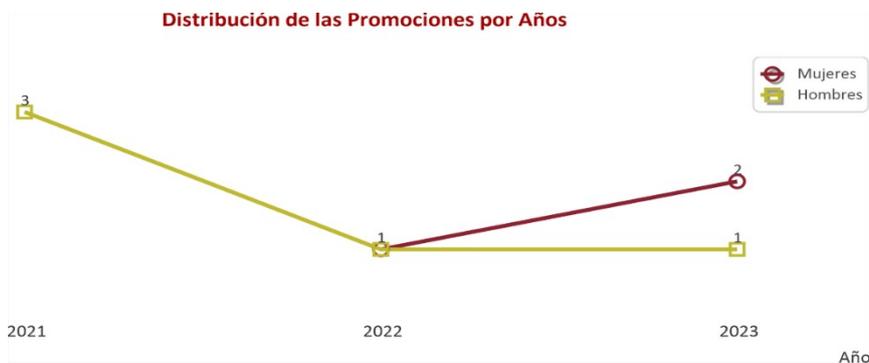
Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Distribución de promociones en los últimos cuatro años por sexo

En los últimos cuatro años se detectan 8 promociones en el Ayuntamiento de Villena. De estas 8 promociones 3 corresponde a mujeres (37,5% del total de promociones) y 5 corresponden a hombres (62,5% del total de promociones). Esto supone que un 2,7% del total de mujeres ha promocionado en comparación con un 2,8% del total de hombres de la plantilla. Por lo que se puede decir que existe un equilibrio en las promociones, y que la diferencia en números absolutos responde a la masculinización de la plantilla.

Promoción últimos 4 años	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
No	108	171	279	97,21%	38,71%	61,29%
Sí	3	5	8	2,79%	37,50%	62,50%



Si analizamos las promociones por año, observamos que 3 de ellas, todas masculinas, tuvieron lugar en 2021; en 2022 hubieron 2, una mujer y un hombre, mientras en 2023 hubo tres, 2 mujeres y un hombre.

Distribución por tipo de promoción

Todas las promociones registradas en el Ayuntamiento de Villena en los últimos 4 años fueron de tipo vertical.

Tipo de promoción	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	5	8	100,00%	37,50%	62,50%
Vertical	3	5	8	100,00%	37,50%	62,50%

Distribución de promociones por nivel de responsabilidad

En el caso de las promociones femeninas, todas ellas lo hicieron a puestos con responsabilidad media. En el caso de los hombres, 4 de las promociones se hicieron en puestos con responsabilidad baja, y 1 a un puesto con responsabilidad media, guardando así coherencia con la estructura de la plantilla de la entidad vista en apartados anteriores.

	Mujeres	Hombres

Tipo de promoción	Bajo	Medio	Total	Bajo	Medio	Total
Vertical	0	3	3	4	1	5
Total	0	3	3	4	1	5

Distribución de promociones por grupo de clasificación

La siguiente tabla muestra los grupos de clasificación de origen y destino para todas las promociones detectadas en los últimos cuatro años.

Tres de las promociones, en este caso todas masculinas se produjeron del grupo C1 al B. De hecho, el grupo B en 2023 en la administración estudiada cuenta únicamente con tres hombres, siendo un grupo completamente masculinizado.

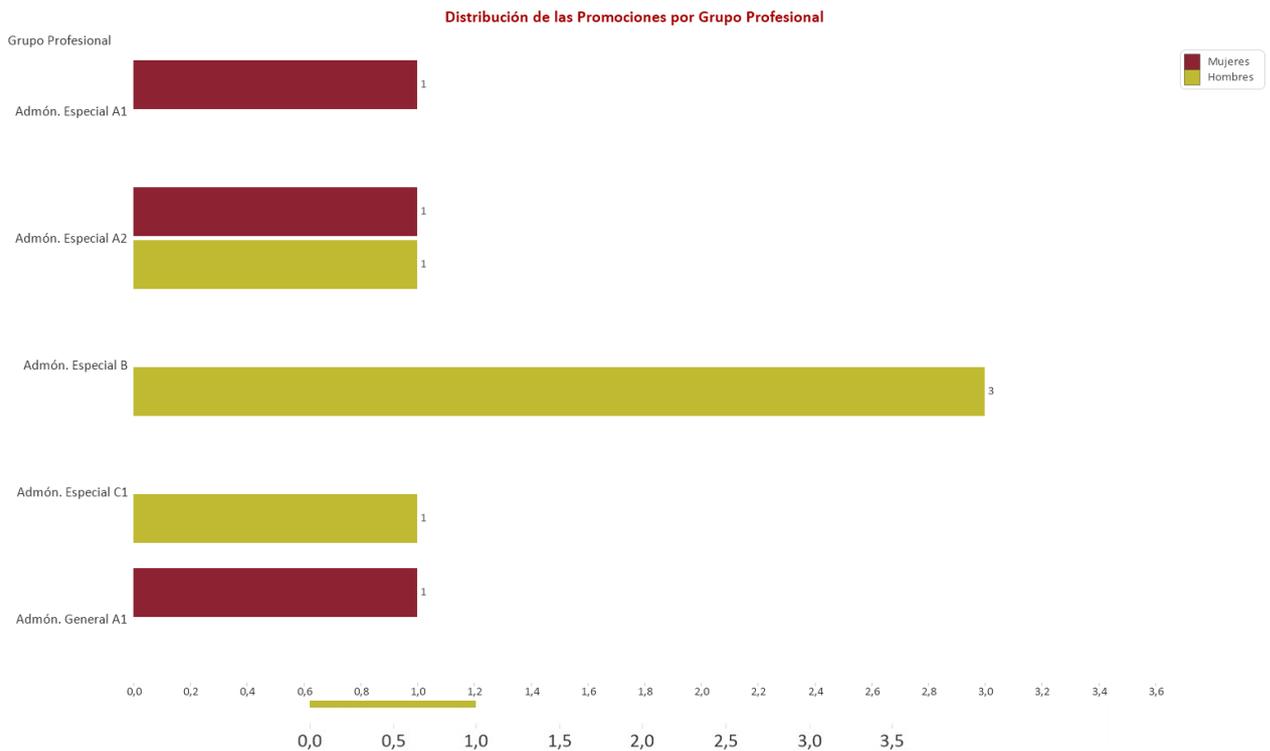
Una promoción, en este caso femenina, tuvo lugar del grupo A2 al grupo A1, siendo que la mayoría de los grupos A1, se encuentran actualmente feminizados en la entidad.

Dos promociones, un hombre y una mujer, se produjeron del grupo C2 al C1. En este caso, la mayoría de los grupos C1 se encuentra masculinizados, a excepción del grupo "Admón. General C1".

Por último, dos promociones, una mujer y un hombre, se produjeron del grupo B al A2, siendo que un grupo A2 se encuentra feminizado, mientras el otro masculinizado.

Tipo de promoción	Grupo de origen	Grupo de destino	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
			3	5	8	100%	0,38	0,63
Vertical	C1	B	0	3	3	37,5%	0,00%	100%
Vertical	A2	A1	1	0	1	12,5%	100%	0,00%
Vertical	C2	C1	1	1	2	25%	50%	50%
Vertical	B	A2	1	1	2	25%	50%	50%

Si atendemos a la distribución de las promociones por grupos de clasificación de destino, obtenemos la imagen mostrada en la siguiente gráfica:



Distribución de promociones por puesto de trabajo

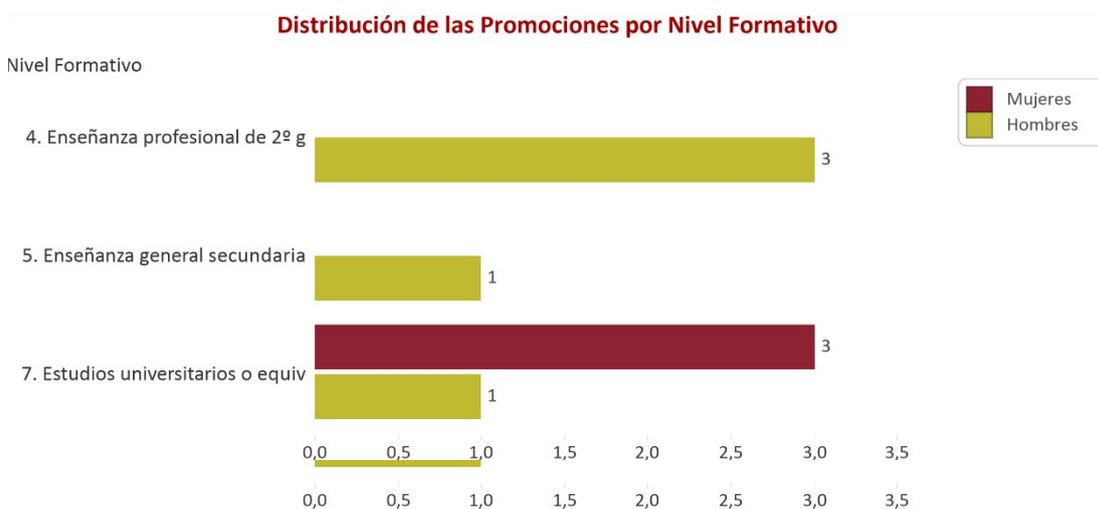
Puesto de trabajo	Mujeres		Hombres	
	Total	Vertical	Total	Vertical
Total	3	3	5	5
Inspector/a	1	1	1	1
Jefe/a Informática	1	1	0	0
Oficial Policía Local	0	0	3	3
T.A.G.	1	1	0	0
Técnico/a Auxiliar Informático/a	0	0	1	1

En el caso de las mujeres, las promociones se realizaron a los siguientes puestos: Inspectora, Jefa de Informática y T.A.G. Se valora positivamente, la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, incluso en departamentos masculinizados.

En el caso de los hombres, las promociones se efectuaron a los siguientes puestos: Inspector, oficial Policía Local y Técnico auxiliar informático. Se observa que en el caso de los hombres, los puestos a los que se ha promocionada están de forma general masculinizados, especialmente en los dos últimos casos.

Distribución de promociones por nivel formativo

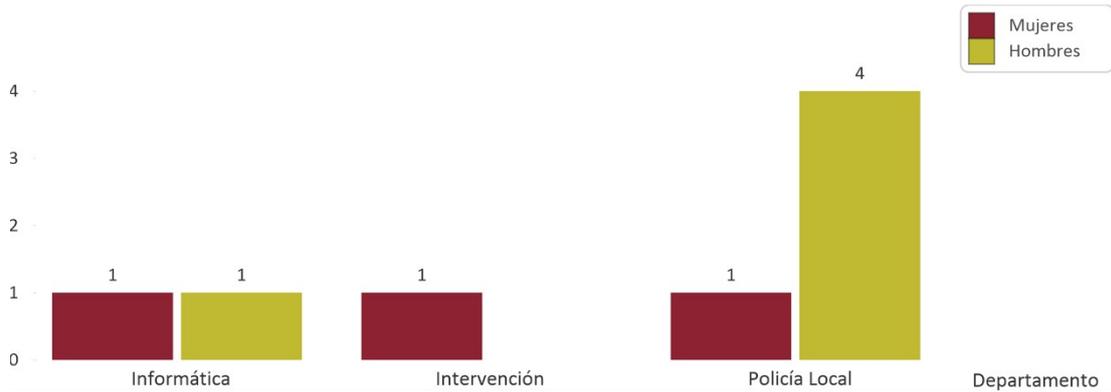
La distribución de las promociones por nivel formativo muestra que todas las promociones femeninas corresponden a mujeres con estudios universitarios o equivalentes, mientras en el caso de los hombres, estas promociones se distribuyen en tres niveles, siendo el nivel formativo más común la enseñanza profesional de segundo grado.



Distribución de promociones por departamento

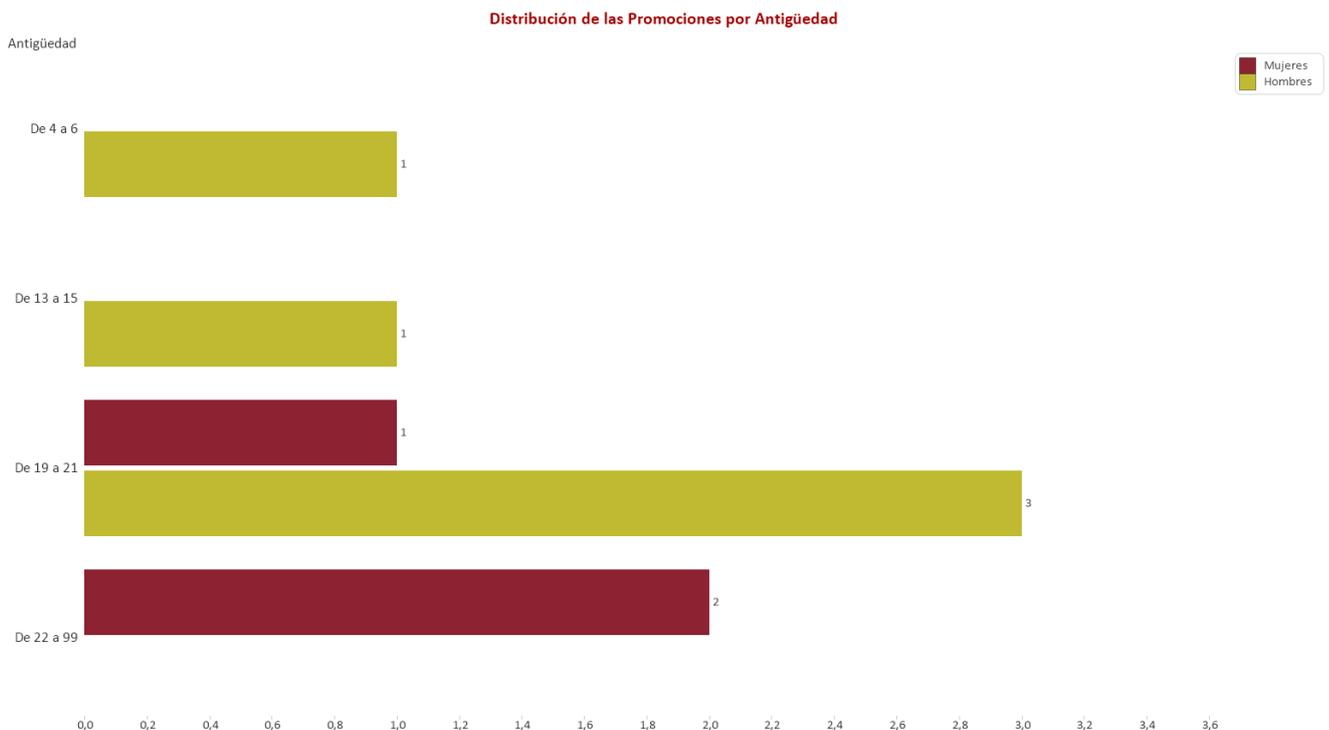
El siguiente gráfico muestra que las promociones efectuadas por mujeres se han distribuido en tres departamentos distintos, mientras las promociones masculinas se congregan en su mayoría en la Policía Local, a excepción de una que se ubica en el departamento de informática.

Distribución de las Promociones por Departamento



Distribución de promociones por antigüedad

Si atendemos a la antigüedad de las personas promocionadas, se observa que las mujeres presentan, en general mayores niveles de antigüedad en la administración (dos de ellas tenían más de 22 años de antigüedad y una más de 19 años de antigüedad, pero menos de 21). Esto puede estar relacionado con que los puestos a los que promocionan tienen mayor responsabilidad que los que encontramos en el caso de los hombres. En el caso de los hombres 3 de las personas promocionadas contaban con más de 19 años y menos de 21 de antigüedad, 1 con más de 4 y menos de 6, y otra con más de 13 y menos de 15.



Análisis cualitativo

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

Según las respuestas aportadas en el formulario, los principales canales de comunicación utilizados para acceder a la promoción o a la mejora de empleo en el Ayuntamiento son:

- La publicación en el BOP
- El tablón municipal

En el Ayuntamiento de Villena existen las siguientes modalidades de promoción:

- Oposición
- Concurso-Oposición
- Prueba objetiva
- Por antigüedad

La organización indica que no cuenta con un plan de carrera definido. Se indica también que para la evaluación del personal de acuerdo con la promoción interna se utiliza el sistema definido por el reglamento de productividad, estando pendientes de crear instrumentos que permitan la evaluación del desempeño.

En los últimos 4 años se han ofertado promociones, pero no se cuenta con un registro actualizado de las promociones efectuadas clasificando la información por sexo. Se recomienda aplicarlo.

Respecto a los formularios de solicitud para la mejora de empleo y/o la promoción en el Ayuntamiento se afirma que han sido revisados desde la perspectiva de igualdad, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista en los mismos.

La información aportada en los formularios recoge que, en ocasiones, está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados como criterio de desempate, pero no se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o dirección.

La plantilla del ayuntamiento recibe formación orientada a la promoción profesional a través del plan agrupado de la Diputación de Alicante.

En relación con los procesos de promoción, se manifiesta que las personas que intervienen en dichos procesos son personas trabajadoras del departamento de Recursos Humanos, de Secretaría o miembros designados para el Órgano de selección que forman parte del Tribunal de selección (órgano encargado de realizar los procesos de promoción).

Desde el Ayuntamiento de Villena no se considera que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la organización.

La última oferta fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante nº 231 de 01/12/2023. Puede accederse a su contenido en el siguiente enlace: <https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2023/12/01_231/2023_010096.pdf>. La oferta señalada versaba sobre *“la selección y provisión en propiedad, como funcionario/a de carrera, de 11 plazas de Administrativo/a Administración General (C1), de las cuales 3 por turno libre y 8 por promoción interna. El procedimiento de selección será el de oposición para el turno libre y el de concurso-oposición para el turno de promoción interna.”*

Se destaca de la oferta anterior el mantenimiento de lenguaje no sexista en todo el documento y la utilización de formas dobles para enunciar puestos de trabajo: “Administrativo/a”. También se destaca el compromiso explícito con la igualdad y

reserva de plazas para personas con discapacidad, así como la incorporación de legislación específica en materia de igualdad en el temario de la prueba establecida.

Los ascensos registrados en los últimos cuatro años comunicados por el ayuntamiento son los siguientes:

Ascenso 1 → Inspector/a de Policía Local. 1 hombre y 1 mujer

Ascenso 2 → Técnico/a de Administración General. 1 mujer

Ascenso 3 → Oficial de Policía Local. 2 hombres

Se valora la existencia de promociones en ambos sexos.

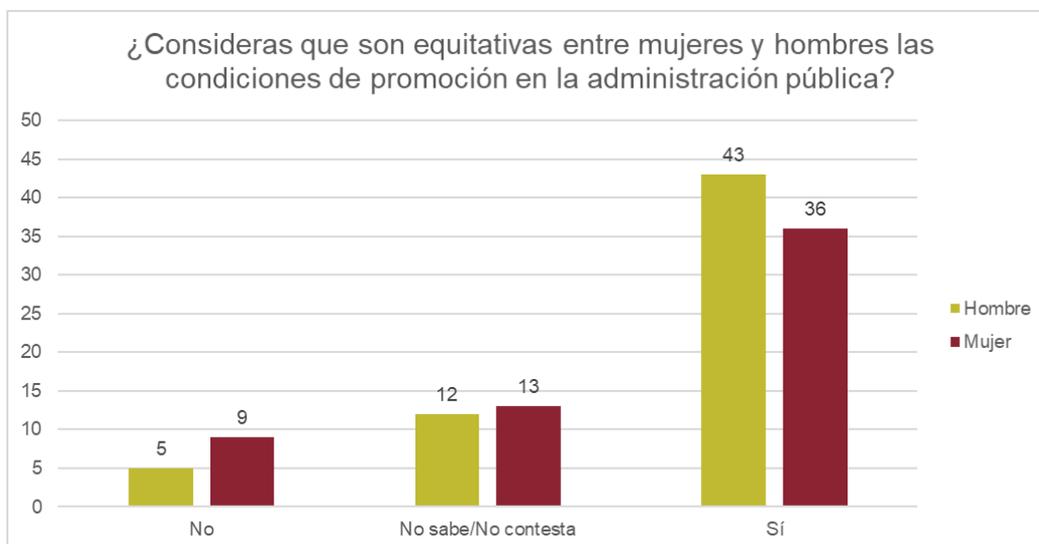
EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
Resumen diagnóstico
<p>Actualmente se está realizando la valoración de los puestos de trabajo (RPT). Se observan departamentos muy feminizados como Bienestar Social y otros muy masculinizados como la Policía Local o la RSU. Por lo que podemos hablar de segregación horizontal.</p> <p>Respecto a la promoción profesional, la mayor parte de la plantilla desconoce si hay criterios objetivos para promocionar.</p> <p>Hay mujeres en los puestos de decisión (en la corporación) y en las Jefaturas de departamentos. En estos puestos hay paridad entre mujeres y hombres.</p> <p>Respecto a la formación, las mujeres muestran mayor interés en la formación continua, tanto en formación técnica especializada como en igualdad de oportunidades. Aquí cabe destacar que en los dos últimos años, una parte importante de la plantilla se ha formado en Igualdad de Oportunidades a través de la oferta online de la Escuela Virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, más dos cursos que se han realizado en el Ayuntamiento homologados por el IVAP sobre Igualdad y Prevención de la violencia de género.</p>
Objetivo general
Alcanzar una distribución equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos
Acciones
<p>3.1. Adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo en la RPT a una que no esté marcada por género.</p> <p>3.2. Establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión de los mismos.</p> <p>3.3. Valorar en los procesos de promoción los conocimientos acreditados en materia de igualdad (realización de cursos de formación).</p> <p>3.4. Difundir la oferta de formación entre toda la plantilla, fomentando que, de manera progresiva, toda la plantilla municipal tenga formación al menos a nivel básico en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.</p>
EVALUACIÓN FINAL
<p>3.1. La denominación de los puestos de trabajo en la RPT es neutra</p> <p>3.2. Procesos de promoción interna, establecidos mediante bases específicas para concurso-oposición. El proceso de mejora de empleo se realiza mediante Bolsa Administrativas/os/Jefatura de Negociado.</p> <p>3.3. Procesos de promoción interna y conocimientos acreditados en materia de igualdad. En el proceso de TAG y el de TMInformática solo se tienen en cuenta aquellos cursos relacionados con las funciones específicas del puesto. En el de promoción interna para Administrativa/o no se contempla la formación en la fase de concurso, solo idiomas y experiencia laboral.</p> <p>3.4. La oferta de formación en materia de igualdad se difunde a toda la plantilla por parte de la Unidad de Igualdad: Cursos de la EVI del Ministerio, de la FEMP, del INAP y los que se organizan desde el propio Ayuntamiento.</p>

Por último, cabe recoger lo plasmado en el informe de evaluación del PIO anterior del Ayuntamiento de Villena en materia de promociones. Como acción en el plan anterior, se propuso “Establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión a los mismos” y en la evaluación se considera que se ha cumplido en parte.

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A

continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la promoción profesional.



La mayoría de las personas, el 66,95% (36 mujeres y 43 hombres) responden afirmativamente y tan sólo el 11,86% (9 mujeres y 5 hombres) responden negativamente.

A continuación, se muestra una tabla con las respuestas proporcionadas tras preguntar por las dificultades que se encuentran en la promoción:

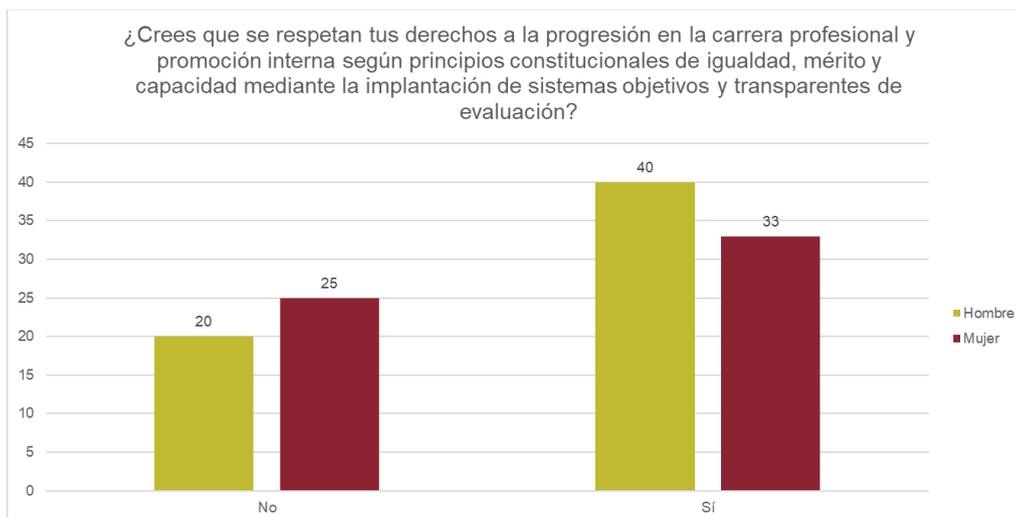
¿Qué dificultades encuentras?
Hombre
<i>Apenas existe ni formación ni promoción</i>
<i>Desde el momento en que las pruebas de acceso a un puesto de funcionario no son las mismas, entiendo que no hay equidad. Para el desempeño de un mismo puesto de trabajo no pueden establecerse condiciones de acceso distintas, como por ejemplo la reserva de plazas para mujeres o las pruebas físicas con marcas inferiores dependiendo si eres varón o mujer para el acceso a una plaza de Policía Local.</i>
<i>En el ámbito funcional no veo dificultades</i>
<i>Estoy de acuerdo con la política del gobierno referente a la igualdad.</i>
<i>Mayores apoyos de conciliación familiar en época de nacimiento y primeros años de crianza</i>

<i>Me falta información</i>
NINGUNA
<i>Ninguna</i>
<i>No existen dificultades</i>
<i>no sé</i>
<i>Sexo</i>
<i>Tengo dudas</i>
Mujer
<i>Conciliación familiar</i>
<i>El coste para conciliar vida laboral y familiar es mayor en mi caso que el de mi pareja lo que se refleja en menos tiempo para poder dedicarme al desarrollo profesional</i>
EN ESTA ADMINISTRACION NO HAY PROMOCION INTERNA
<i>en la promoción de auxiliar a administrativo, casi todas somos mujeres y se nos has puesto en la promoción interna los 40 temas reglamentarios, en cambio, en otras plazas de técnicos, ocupadas mayoritariamente por hombres, se les ha rebajado el nº de temas en su oposición de consolidación.</i>
<i>En los salarios</i>
<i>Es complicado conciliar cuando se trabaja a jornada partida como es mi caso y se tiene hijos a cargo</i>
<i>La respuesta en determinadas cuestiones según quién las plantee</i>
<i>Las condiciones son equitativas, pero las oportunidades no siempre son las mismas.</i>
<i>Los colectivos, como el de auxiliares administrativos, integrados básicamente por mujeres, somos ninguneados de forma muy evidente, estamos seguras de que si los auxiliares administrativos fuesen hombres, la promoción interna les sería más favorable. (Pueden considerarlo, si quieren, una percepción subjetiva).</i>

<i>No está implantada la carrera profesional y de mi grupo creo q es la primera vez q se hace una promoción interna</i>
<i>No están claros los criterios de promoción</i>
<i>No hay promoción</i>
NO HAY PROMOCIÓN PROFESIONAL
<i>Pues encuentro que siempre se piensa antes en un hombre que en una mujer para cubrir puestos de mayor responsabilidad, es como que las mujeres nos tenemos que conformar con menos</i>
<i>Siguen existiendo resistencias "culturales" en la promoción de las mujeres o el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad y liderazgo</i>

Como se observa la mayoría de las respuestas indican las siguientes dificultades:

- La falta de oportunidades de promoción (interna)
- Quejas relativas a la aplicación de acciones positivas
- Algunas personas señalan que no existe la carrera profesional
- Problemáticas derivadas de la insuficiencia de medidas de conciliación familiar
- En un caso se señalan diferencias en las pruebas de consolidación para los puestos feminizados y masculinizados, que resultan en menos posibilidades de promocionar para las mujeres
- Resistencias socioculturales en base al género que dificultan la promoción femenina



Ante la pregunta “¿Crees que se respetan tus derechos a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación?”, el 38,1% (20 hombres y 25 mujeres) responden que no y, el 61,9% (40 hombres y 33 mujeres) responde que sí. Cabe resaltar que la respuesta negativa es más común entre las mujeres (43,1% del total de mujeres) que entre los hombres (33,3% del total de hombres).

Posteriormente se pidió a las personas encuestadas que justificaran su respuesta en caso de ser negativa. Sus aportaciones se recogen en la siguiente tabla:

Si la respuesta es no, ¿por qué?
Hombre
<i>Actualmente hay discriminación positiva.</i>
<i>Décadas sin procesos selectivos</i>
<i>El que tengas un graduado escolar no significa que seas más listo. Hay que pensar el sacrificio que ha tenido cada persona en esta vida y en ocasiones uno no puede elegir hay que afrontar la vida. estoy trabajando en la recogida de R.S.U 25 años empecé cuando tenía 16 me tuve que salir de mis estudios para afrontar la vida</i>
<i>En el Ayuntamiento de Villena para mi categoría profesional no se desarrolla ningún procedimiento de progresión en la carrera profesional y promoción interna</i>

<i>En este Ayuntamiento no está regulada la promoción interna por lo menos desde que yo entre a formar parte de la plantilla del Ayuntamiento, La carrera profesional no existe.</i>
<i>esto es un cortijo</i>
<i>Los procesos de estabilización dejan mucho que desear en cuanto a igualdad y transparencia</i>
<i>Los sistemas de evaluación no son objetivos. Ejemplo de esto es la valoración de la productividad.</i>
<i>Mi Ayuntamiento apenas realiza promoción interna</i>
<i>Mucha gente promociona y estabiliza sin haber hecho oposición en su vida</i>
<i>No es del todo público ni transparente</i>
NO SE ME FACILITA LA PROGRESIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL MEDIANTE NINGÚN PROCEDIMIENTO EN EL AYUNTAMIENTO
<i>Porque la evaluación se fija desde las más altas esferas sin dar posibilidad a la base de la pirámide</i>
<i>Porque no existen esos sistemas de evaluación</i>
<i>porque soy interino y no hay opción de optar a esas promociones</i>
<i>Se discrimina a los interinos y se les quitan derechos reconocidos por la UE</i>
<i>Si, siempre que se cumpla la igualdad objetiva.</i>
<i>Solo se tienen en cuenta las demandas de los colectivos que son más numerosos, no se consideran las necesidades específicas de puestos unitarios.</i>
Mujer
<i>Al ser funcionaria interina no tengo derecho a promociones internas ni a progresión en la carrera profesional</i>
<i>Apenas tengo información de la administración donde presto mis servicios ni la veo accesible.</i>
<i>considero que los sistemas no son objetivos</i>
<i>Desconozco los sistemas objetivos de evaluación</i>
<i>En la actualidad se respeta principios de igualdad, mérito y capacidad, aunque no conozco los sistemas y objetivos de evaluación de esta administración</i>

<i>Es una respuesta relativa</i>
<i>estoy inmersa en un proceso de promoción interna, tras 22 años de funcionaria de carrera y ningún proceso para promocionar en todos esos años, se ha juntado con oposición libre, de manera que las plazas que no se cubran por promoción interna, directamente pasan a la gente que apruebe por libre, en vez de seguir reservadas a las personas que ya son funcionarias de carrera. Pero en este caso, no tiene nada que ver con desigualdad de sexo... lo intentan justificar en necesidad de personal para la organización del ayuntamiento y de ahí las prisas de cubrir todas las plazas aunque sea con personal libre.</i>
<i>Falta de información de cuáles son los sistemas objetivos y transparentes de evaluación</i>
<i>Llevo más 6 años de interina y no convocan plazas</i>
<i>Los procesos de evaluación para progresión profesional potencian más la capacidad de memorizar normativa por encima de la excelencia en la práctica laboral</i>
<i>No conozco los mecanismos de promoción. No sé si los hay y si se divulgan entre los trabajadores</i>
<i>No ha existido en más de 20 años carrera profesional</i>
<i>No hay carrera profesional</i>
<i>No hay carrera profesional ni sistemas de evaluación de objetivos</i>
<i>NO HAY CARRERA PROFESIONAL, ASÍ QUE NO RESPETAN NUESTROS DERECHOS A LA PROGRESIÓN Y DE LA PROMOCIÓN INTERNA MEJOR NO HABLAR</i>
<i>NO SE APLICA LA CARRERA PROFESIONAL</i>
<i>No suelen aplicarla.</i>
<i>No, porque se varían la forma de promocionar según le interesa al político de turno o por otros motivos del momento.</i>
<i>Porque hay favoritismos</i>
<i>PORQUE NO HAY CARRERA PROFESIONAL... ESTO ES UNA DESFACHATEZ, ES INDIGNANTE, DESMOTIVANTE. HE ENSEÑADO A MAS DE 30 PERSONAS DESDE QUE ENTRÉ A TRABAJAR AQUÍ HACE + DE 20 AÑOS, AL IGUAL QUE TRABAJOS SUPERIORES A MI CATEGORÍA... TODO ELLO SIN NINGÚN AUMENTO SALARIAL, NI ESTANDO CONTEMPLADO EN LA RPT</i>
<i>Porque si no estoy mal informada después de haber sido interina de larga duración no puedes optar a la</i>

promoción interna si no llevas dos años como funcionario de carrera cuando tú has estado más de 10 años desempeñando las mismas funciones y responsabilidades.

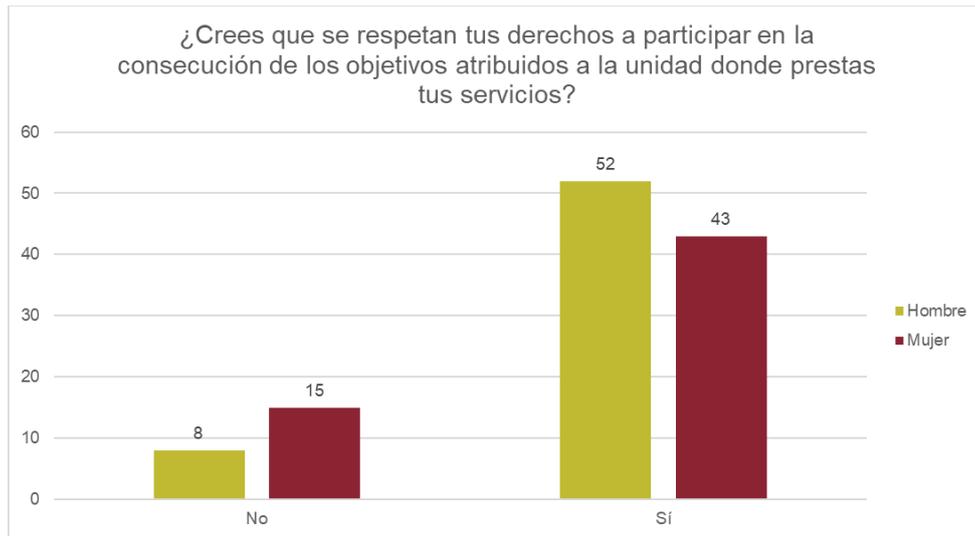
Pues porque no me han dejado participar en la promoción interna de administrativos después de 19 años en la administración porque no llevo 2 años como funcionaria de carrera y consideran que al haber estabilizado por méritos no he demostrado mi capacidad como el resto de compañeras que participan en la promoción interna

puf

Todavía no se ha podido implantar la carrera profesional en este ayuntamiento y creo que sería algo que contribuiría a obtener mayor objetividad y equidad a la hora de promocionar y mejorar a todos los niveles dentro de la plantilla.

Como se observa, la mayoría de las aportaciones señalan:

- En un caso, quejas sobre la aplicación de acciones positivas
- Falta de oportunidades de promoción, ausencia de carrera profesional y falta de oportunidades específicamente para el personal funcionario interino.
- La falta de valoración de puestos que no requieren una titulación oficial.
- Falta de transparencia en los procesos de promoción.
- Falta de objetividad en los sistemas de evaluación. Falta de conocimiento e información acerca de los procesos y sistemas de evaluación y promoción.
- Falta de atención a puestos que tienen una menor cantidad de personas.



Ante la pregunta "¿Crees que se respetan tus derechos a participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde prestas tus servicios?", la gran mayoría (el 80,5%) responde afirmativamente, mientras una minoría formada por 8 hombres y 15 mujeres (19,5%) responde negativamente.

A las personas que respondieron negativamente se les pidió que ampliaran su respuesta:

Si la respuesta es no, ¿por qué?
Hombre
<i>Aplican el convenio que les apetece estoy esperando respuesta por cambio de mejora en m puesto y después de 6 años no tengo respuesta</i>
<i>Existe discriminación positiva.</i>
<i>NO SE ME HA INFORMADO DE NINGÚN OBJETIVO ATRIBUIDO A LA UNIDAD Y SI EXISTE NO SE ME HA DADO PARTICIPACIÓN</i>
<i>no se me pregunta nunca</i>
Mujer
<i>Algunos de los objetivos vienen establecidos por otros departamentos o administraciones autonómicas y son "inamovibles"</i>
<i>Creo que hay unos derechos adquiridos que no se valoran ni se ven que es precisamente relativo a la</i>

<i>carrera profesional y la evaluación del desempeño</i>
<i>los interinos no intervenimos en nada</i>
<i>No es algo que se consulte con los trabajadores de la unidad</i>
<i>No estoy en ninguna comisión ni se me consulta nada</i>
NO SE ME HA INFORMADO DE NINGÚN OBJETIVO A CUMPLIR
<i>No veo un equilibrio a la hora de valorar nuestro desempeño laboral</i>
<i>Porque desconozco qué objetivos tiene atribuidos la unidad donde presto mis servicios</i>
<i>puf</i>
<i>Si entendemos por unidad el departamento, la respuesta es no. Si entendemos la unidad como sección de un departamento, la respuesta es sí</i>

Se destaca de estas respuestas la desinformación acerca de los objetivos de las unidades de trabajo, así como la falta de canales de participación en la definición y consecución de estos.



Ante la pregunta “¿Crees que la organización pública en la que trabajas tiene un sistema adecuado para la evaluación del desempeño, tal como indica el EBEP?”, la mayoría, el 55% de las personas encuestadas, responden negativamente, siendo esta respuesta más común entre las mujeres (65,5% del total de mujeres encuestadas) que entre los hombres (46,7% del total de hombres encuestados). El 42,37% respondió afirmativamente, siendo esta respuesta más común entre los hombres (53,3% del total de hombres), que entre las mujeres (31% del total de mujeres).

Al preguntar sobre las motivaciones existentes detrás de las respuestas negativas, se recoge la siguiente información:

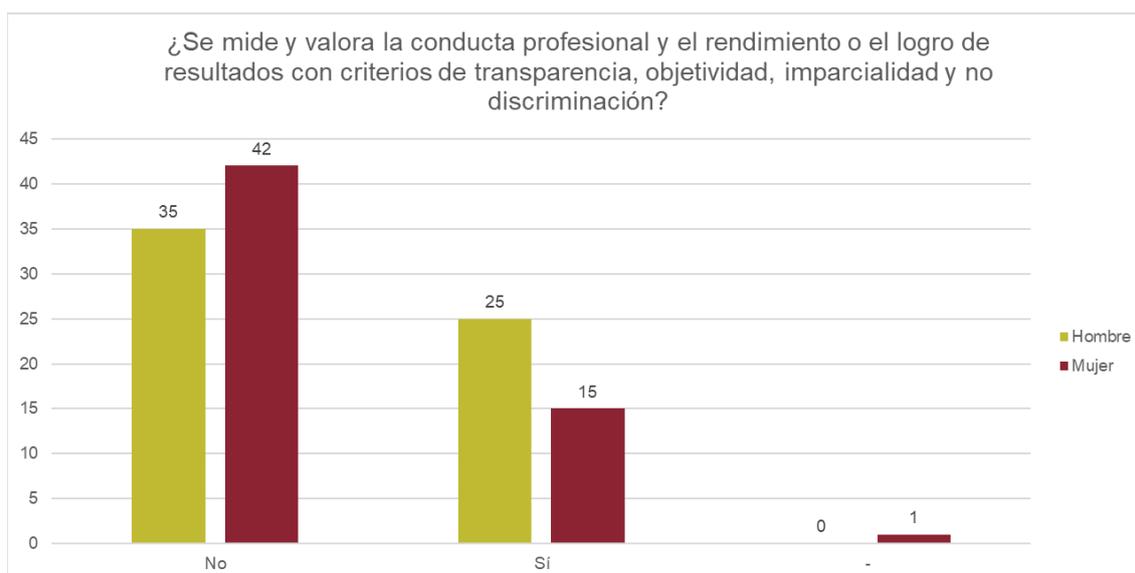
Hombre
<i>El seguimiento y por tanto la evaluación del trabajo es insuficiente.</i>
<i>En 4 años no he apreciado que exista ningún sistema</i>
<i>En el Ayuntamiento de Villena no tiene implantado ningún sistema para la evaluación del desempeño</i>
<i>Entiendo que no se está aplicando el artículo 20 del EBEP define la evaluación del desempeño como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.</i>

<i>Existen desigualdades entre unos puestos y otros.</i>
<i>Falta de personal y medios</i>
<i>Falta implantar la carrera profesional, y establecer de verdad un sistema objetivo y para toda la plantilla de reparto de una paga de productividad anual</i>
<i>Hay que implantar la carrera profesional</i>
<i>Lo desconozco</i>
<i>No conozco el significado de las siglas EBEP</i>
<i>No está implantado aquí</i>
<i>No existe evaluación del desempeño en este ayuntamiento.</i>
<i>no me consta ningún tipo de baremación o evaluación al respecto</i>
<i>No se les da la misma importancia a todos los departamentos ni se valora por igual el trabajo se sus trabajadoras/es</i>
NO SE LLEVA A CABO NINGUNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
<i>no se me pregunta nunca</i>
<i>Porque no se evalúa, y cuando se hace es arbitraria y siempre en favor de unos pocos</i>
<i>Porque soy contratado para un año.</i>
<i>Solo se valoran los cursos que se realizan.</i>
<i>Una encuesta no debería incluir tanta respuesta en texto, pierde su sentido</i>
Mujer
AQUÍ TODO DA LO MISMO
<i>Aún no se ha implantado ni regulado</i>
<i>Creo que, en la Productividad, se reparte el dinero entre todo el personal, sin atender realmente a una valoración del trabajo y objetivos que cada persona realiza</i>
<i>Creo que no se tiene tan en cuenta el desempeño</i>

<i>En cada departamento se siguen unos criterios diferentes y dispares, por lo que no tenemos las mismas condiciones todos los trabajadores/as</i>
<i>es complicado medir los objetivos, los criterios para valorar, porque prácticamente nadie se ciñe a sus funciones, casi todo el mundo hace por encima de lo estipulado en su RPT pero eso es complicado de justificar sobre todo si quien está en los puestos de jerarquía no lo valora como debe.</i>
<i>La respuesta es relativa</i>
<i>La RPT que tenemos no describe los puestos de trabajo acorde con la realidad del trabajo que se desarrolla</i>
<i>Los interinos no intervenimos en nada</i>
<i>No conozco el sistema de evaluación.</i>
<i>No está implantada la cartera profesional</i>
<i>No está implantada la evaluación por desempeño</i>
<i>No existe actualmente un sistema para la evaluación del desempeño</i>
<i>No existe un modelo de evaluación del desempeño objetivo y acorde a las tareas realizadas en mi puesto de trabajo, así como al volumen de estas.</i>
<i>No hay criterio de evaluación de desempeño</i>
<i>No hay evaluación de desempeño</i>
<i>No hay sistema de evaluación del desempeño</i>
<i>No hay sistemas de evaluación adecuados en el ayuntamiento</i>
<i>No hay un método real de evaluación, salvo el externo que viene desde la correspondiente Conselleria.</i>
<i>No se controla el desempeño y los criterios no se ajustan muchas veces a la realidad del trabajo que desempeñamos.</i>
<i>no se realizan evaluaciones del desempeño de mis funciones</i>
<i>No sé si tiene ese sistema, lo desconozco</i>
<i>No se trabaja en la evaluación del desempeño, no existe esa valoración</i>
<i>No tengo información al respecto</i>

<i>No tiene implantado ningún sistema de evaluación del desempeño, y la aplicación de objetivos y retribuciones por productividad no es uniforme ni sigue los mismos criterios, ni requisitos ni exigencias en todos los departamentos.</i>
<i>Porque no hay sistemas de evaluación de desempeño en el funcionariado</i>
<i>PORQUE HE COBRADO 33€ DE PRODUCTIVIDAD DE TODO EL AÑO 2023.... UNA VERGÜENZA... A SABER, LO QUE HABRÁN COBRADO LOS GRUPOS A.... ¿ESO ES UN SISTEMA ADECUADO DE EVALUACIÓN???. VENGA POR DIOSSSSSSSSS... ESTOY CABREADÍSIMA E IRACUNDA. ME SIENTO NINGUNEADA, ULTRAJADA, HUMILLADA.</i>
<i>Porque jamás he visto que nos hayan hecho ninguna evaluación del trabajo que hacemos</i>
<i>Porque la evaluación, si existe, se basa en un sistema subjetivo de productividad en el que no existe transparencia</i>
<i>Porque no hay implementado un sistema de evaluación adecuado</i>

De las respuestas obtenidas se destaca el señalamiento sobre la ausencia de un sistema de evaluación de la productividad transparente y objetivo. También resulta llamativa la mención a problemas de ajuste entre la descripción realizada en la RPT y las tareas realmente llevadas a cabo en los puestos de trabajo.



Por último, se preguntó a las personas encuestadas si “¿se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados con criterios de transparencia,

objetividad, imparcialidad y no discriminación?”. Las respuestas fueron en su mayoría negativas, pues el 65,2% (42 mujeres y 35 hombres) respondió negativamente, siendo el 34,7% de las respuestas positivas (25 hombres y 15 mujeres).

Conclusiones

1. Para los últimos cuatro años existen más promociones de hombres (62,5%, n=5) que de mujeres (37,5%, n=3), si bien se comprueba que esto responde más a la masculinización de la plantilla que a una diferencia de oportunidades en la promoción.
2. Se valora positivamente la promoción de mujeres que se produce en puestos y departamentos masculinizados, especialmente en aquellos que conllevan un grado significativo de responsabilidad. Por otro lado, se comprueba que la mayoría de las promociones masculinas, se han realizado a puestos masculinizados.
3. Se comprueba que las mujeres que promocionan cuentan, en general con mayor grado de antigüedad que los hombres que promocionan, pudiendo ser explicativo que las mujeres que han promocionado en los últimos 4 años lo han hecho a puestos con cierto grado de responsabilidad.
4. No se cuenta con un registro actualizado para las promociones efectuadas y desagregadas por sexo.
5. No se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres a puestos de mandos intermedios o dirección. Si bien se comprueba, a través de datos estadísticos actuales, que las mujeres acceden a dichos puestos en la administración.
6. El ayuntamiento cuenta con experiencia en la aplicación de medidas para la consecución de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción. Se destaca el uso de la perspectiva de igualdad incorporada a través del lenguaje inclusivo y no sexista en formularios de solicitud y ofertas de promoción, la reserva de plazas para personas con discapacidad, la existencia, en números generales, tanto de mujeres como de hombres en las últimas promociones registradas.
7. El Ayuntamiento apuesta por seguir trabajando la mejora e implantación de un sistema de evaluación transparente y objetivo, que respete el principio de igualdad de oportunidades.
8. El ayuntamiento reconoce haber cumplido parcialmente con el objetivo de establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión a los mismos.

9. La mayor parte de las personas encuestadas muestra confianza en que el ayuntamiento provee condiciones equitativas en la promoción respeta los derechos a la progresión de carrera profesional y promoción interna, y respeta los derechos de la plantilla a participar en la consecución de los objetivos de las unidades de trabajo.
10. A pesar de confirmar el trabajo que realiza el ayuntamiento para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y de comprobar que la mayor parte de las personas encuestadas confía en el ayuntamiento en esta labor, se comprueba que existe una parte menor pero significativa presenta percepciones distintas en la materia. Así se recogen quejas relativas a la aplicación de acciones positivas, señalamientos sobre la existencia de resistencias socioculturales relacionadas con el género que dificultan la promoción femenina, sobre la dificultad en la promoción debido a la insuficiencia de medidas de conciliación familiar, percepciones de falta de transparencia en los procesos de promoción, falta de información y conocimiento de los procesos de promoción, percepciones sobre la ausencia de un sistema de evaluación transparente y objetivo, y la percepción de falta de información sobre los objetivos de las unidades de trabajo y la ausencia de canales de participación en la definición y consecución de los mismos.
11. La plantilla considera que no existen muchas oportunidades de promoción interna. Al mismo tiempo, en el caso del funcionariado interino se menciona la falta de oportunidades debido a que no se ha implantado la carrera profesional en la administración.

Propuestas

1. Crear un registro actualizado para las promociones efectuadas filtradas por sexo.
2. Realizar acciones formativas y pedagógicas que expliquen la necesidad por la cual el ordenamiento jurídico incorpora acciones positivas.
3. Sistematizar la recogida de datos en materia de corresponsabilidad y conciliación, que permita estudiar mejor su efecto sobre la promoción interna.
4. Mejorar la comunicación de las oportunidades y procesos de promoción. (revisar canales y formas de comunicación).
5. Sensibilizar a las personas encargadas de llevar a cabo los procesos de promoción en todas sus fases (elaboración de ofertas, valoración de solicitudes, etc.) acerca de la igualdad de oportunidades.

6. Continuar con los esfuerzos de creación de un sistema de evaluación transparente y objetivo que respete el principio de igualdad y, una vez creado, proceder a su difusión.
7. Mejorar la información sobre los objetivos de las unidades de trabajo y crear canales de participación en su definición.

5. Condiciones de trabajo

En este eje se recopila mediante un estudio cuantitativo y cualitativo la información relativa a las condiciones de trabajo de todo el personal, considerando los aspectos generales que afecten al tiempo y horas de trabajo, el uso del teletrabajo o la estabilidad laboral. Se analizan datos relativos a la jornada de trabajo, medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, intimidad en relación con el entorno digital y desconexión, tipos de suspensiones o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los últimos años, entre otras cuestiones.

Información facilitada por la Institución

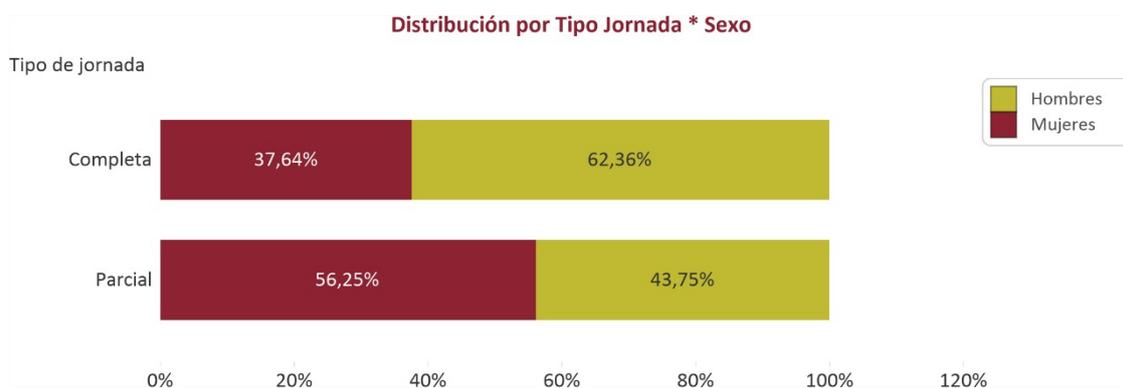
Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Distribución por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Parcial	9	7	16	5,57%	56,25%	43,75%
Completa	102	169	271	94,43%	37,64%	62,36%

El 94,43% (n=271) de la plantilla del Ayuntamiento de Villena se encuentra a jornada completa, mientras un pequeño porcentaje de la misma, el 5,57% (n=16), se encuentra a jornada parcial. Entre las personas que están a jornada parcial, el 56,25% son mujeres (n=9) y el 43,75% son hombres (n=7). Si bien la diferencia en números absolutos no es muy grande, al calcular los porcentajes sobre el total de cada sexo se obtiene que el 8,11% del total de mujeres se encuentra a jornada parcial, en comparación con el 3,4% de los hombres, por lo que podríamos decir que la parcialidad de la jornada es ligeramente más común en las mujeres que en los hombres.



Estudiando la parcialidad de la jornada según grupos de clasificación se observa que la mayoría de las jornadas parciales se concentran en el personal laboral de la administración (n=12). Por otro lado, encontramos jornadas parciales también en la Administración Especial C1 (n=1), Administración Especial C2 (n=1) y Administración general C2 (n=2). En estos últimos casos, además de ser menos, se detecta que el 100% de las jornadas parciales en la Administración general y especial corresponden a mujeres, a diferencia de lo que ocurre en el personal laboral.

Grupos de clasificación	Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		111	176	287	100,00 %	38,68%	61,32%
Admón. Especial A1		7	3	10	3,48%	70,00%	30,00%
	Completa	7	3	10	3,48%	70,00%	30,00%
Admón. Especial A2		25	5	30	10,45%	83,33%	16,67%
	Completa	25	5	30	10,45%	83,33%	16,67%
Admón. Especial B		0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
	Completa	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Admón. Especial C1		7	46	53	18,47%	13,21%	86,79%
	Completa	6	46	52	18,12%	11,54%	88,46%
	Parcial	1	0	1	0,35%	100,00 %	0,00%
Admón. Especial C2		3	16	19	6,62%	15,79%	84,21%
	Completa	2	16	18	6,27%	11,11%	88,89%
	Parcial	1	0	1	0,35%	100,00 %	0,00%
Admón. Especial E		3	14	17	5,92%	17,65%	82,35%
	Completa	3	14	17	5,92%	17,65%	82,35%
Admón. General A1		3	4	7	2,44%	42,86%	57,14%
	Completa	3	4	7	2,44%	42,86%	57,14%
Admón. General C1		13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
	Completa	13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
Admón. General C2		17	5	22	7,67%	77,27%	22,73%

	Completa	15	5	20	6,97%	75,00%	25,00%
	Parcial	2	0	2	0,70%	100,00%	0,00%
Admón. General E		3	9	12	4,18%	25,00%	75,00%
	Completa	3	9	12	4,18%	25,00%	75,00%
FHN A1		5	0	5	1,74%	100,00%	0,00%
	Completa	5	0	5	1,74%	100,00%	0,00%
Laboral A2		11	17	28	9,76%	39,29%	60,71%
	Completa	8	11	19	6,62%	42,11%	57,89%
	Parcial	3	6	9	3,14%	33,33%	66,67%
Laboral C1		0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
	Completa	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
Laboral C2		2	20	22	7,67%	9,09%	90,91%
	Completa	1	19	20	6,97%	5,00%	95,00%
	Parcial	1	1	2	0,70%	50,00%	50,00%
Laboral E		10	22	32	11,15%	31,25%	68,75%
	Completa	9	22	31	10,80%	29,03%	70,97%
	Parcial	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
SIN DATOS C1		2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
	Completa	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%

Según Categoría profesional, las jornadas parciales se contemplan en tres categorías: Técnica auxiliar (n=1), Auxiliar (n=3) y SIN DATOS (personal laboral) (n=12).

Tipo de jornada	Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Completa		102	169	271	94,43%	37,64%	62,36%
	Técnica Superior	9	7	16	5,57%	56,25%	43,75%
	Técnica Media	24	6	30	10,45%	80,00%	20,00%
	Técnica Auxiliar	3	8	11	3,83%	27,27%	72,73%
	Auxiliar	17	7	24	8,36%	70,83%	29,17%
	Asesor	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
	Interv-Tesorería	2	0	2	0,70%	100,00%	0,00%
	Secret-Interven	2	0	2	0,70%	100,00%	0,00%
	Administrativa	13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
	Secretaría	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
	Superior	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	18	53	71	24,74%	25,35%	74,65%
	Subalterna	3	8	11	3,83%	27,27%	72,73%
	Personal Oficinos	2	28	30	10,45%	6,67%	93,33%
	Policía Local	5	41	46	16,03%	10,87%	89,13%
Parcial		9	7	16	5,57%	56,25%	43,75%
	Técnica Auxiliar	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
	Auxiliar	3	0	3	1,05%	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	5	7	12	4,18%	41,67%	58,33%

En la siguiente tabla se muestra los puestos que ocupan las personas con jornada parcial en la administración:

Tipo de jornada	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Parcial		9	7	16	5,57%	56,25%	43,75%
	Auxiliar Administrativo/a	2	0	2	0,70%	100,00%	0,00%
	Auxiliar Archivo/Biblioteca	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
	Monitor/a Deportivo	1	1	2	0,70%	50,00%	50,00%
	Peón/a Diurno	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
	Profesor/a Armonía Y Composición	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
	Profesor/a Clarinete	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
	Profesor/a Danza Clásica	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
	Profesor/a Danza Española	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
	Profesor/a Oboe	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
	Profesor/a Trompa	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
	Profesor/a Trompeta	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
	Profesor/a Violín	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
	Profesor/a Violoncello	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
	Técnico/a Aux Archivo/Biblioteca	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%

Como se observa, la mayoría de las jornadas parciales se dan en la plantilla del Conservatorio. Según el Ayuntamiento esto se debe a que las contrataciones de dicha plantilla se realizan en función de las matrículas que se reciben.

Distribución por personal puesto a disposición

Puesta a Disposición	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
No	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%

Según los datos cuantitativos aportados por el ayuntamiento ninguna persona de la plantilla se encuentra vinculada a la administración por una puesta a disposición. Sin embargo, en una explicación posterior, el ayuntamiento explicó que existían personas

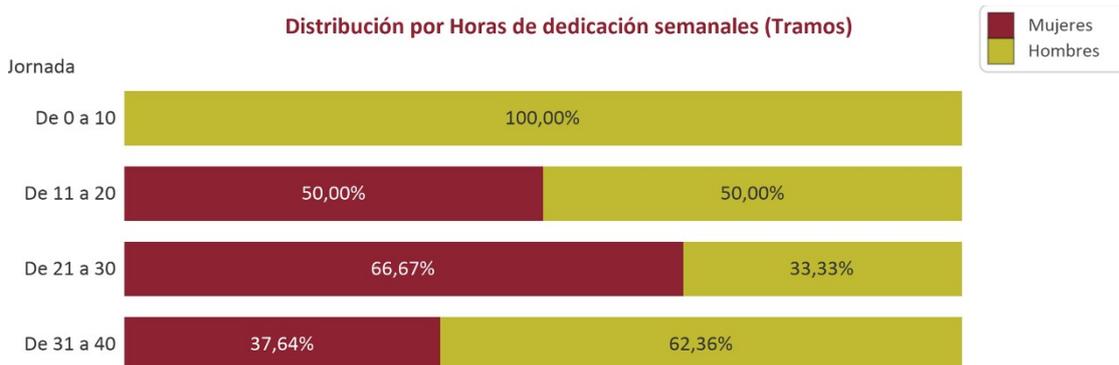
cedidas por otras empresas trabajando en la administración, si bien estas personas no ocupaban puestos previstos en la RPT. Por otro lado, se explicó también que sobre las condiciones de trabajo de estas personas no existían datos actualizados puesto que no existe un cauce directo de información entre la empresa que realiza la cesión y la administración.

Distribución por horas jornada

Como se observa en la siguiente tabla las jornadas más cortas de la administración las poseen en exclusividad los hombres, jornadas de 7,5 h, 11h y 15 h, quienes también representan la mayoría de las jornadas completas (36 h y 37,5h). En el caso de las mujeres solemos encontrarlas en exclusiva en las jornadas intermedias que muestra la tabla, a excepción de la jornada de 22,5h que se encuentra masculinizada.

Horas Semanales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
7,50	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
11,00	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
15,00	0	2	2	0,70%	0,00%	100,00%
18,00	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
18,50	2	0	2	0,70%	100,00%	0,00%
22,50	1	3	4	1,39%	25,00%	75,00%
26,00	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
27,38	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
28,00	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
30,00	2	0	2	0,70%	100,00%	0,00%
36,00	7	31	38	13,24%	18,42%	81,58%
37,50	95	138	233	81,18%	40,77%	59,23%

Por tramos esto supone que los hombres tienen la totalidad de las jornadas que van de 0 a 10h (n=1), las jornadas que van de 11h a 20h están repartidas de forma equilibrada entre mujeres y hombres (n=6), las mujeres representan la mayoría de las jornadas entre 21h y 30h (6 mujeres y 3 hombres), mientras que para las jornadas de entre 31h y 40h, los hombres representan la mayoría (169 hombres y 102 mujeres).



Distribución por horas extra

El 18,82% de la plantilla ha realizado horas extra en el año de referencia, de este porcentaje el 24,81% eran mujeres (n=32) y el 75,19% eran hombres (n=97).

Horas extra	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
No	79	79	158	81,18%	50,00%	50,00%
Sí	32	97	129	18,82%	24,81%	75,19%

Calculando los porcentajes sobre el total de cada sexo, se obtiene que el 29% de las mujeres realizó horas extra en comparación con el 55% de los hombres, por lo que se puede afirmar que es más común para los hombres realizar horas extra en la administración.



Distribución por jornada a turnos

En cuanto a la turnicidad se observa que el 17,77% de la plantilla realiza jornadas a turnos y, de ese porcentaje el 96,08% son hombres (n=49) y 3,92% son mujeres (n=2).

Jornada a turnos	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
No	109	127	236	82,23%	46,19%	53,81%
Sí	2	49	51	17,77%	3,92%	96,08%

Los porcentajes calculados sobre el total de cada sexo desvelan que tan sólo el 2% de las mujeres de la plantilla tiene trabajo a turnos en comparación con el 28% de los hombres de la plantilla que se encuentran en esta situación. Se extrae además de los datos aportados que gran parte de las personas con jornadas a turnos tienen el puesto de Agente de la Policía local (n=37), siendo este un puesto masculinizado.



Distribución por jornada nocturna

Jornada Nocturna	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
No	107	126	233	81,18%	45,92%	54,08%
Sí	4	50	54	18,82%	7,41%	92,59%

En el caso de la jornada nocturna, ocurre algo similar a la turnicidad, pues el 18,82% de la plantilla ha realizado jornada nocturna, y dentro de este porcentaje el 7,41% eran mujeres (n=4) y el 92,59% eran hombres (n=50).

Al calcular los porcentajes sobre el total de cada sexo se obtiene que el 4% de las mujeres de la plantilla ha realizado jornada nocturna, en comparación con el 28% de los hombres de la plantilla. En este caso, la nocturnidad también se asocia a puestos fuertemente masculinizados como son Agente de policía o Conductor/a, entre otros.



Distribución por número de ausencias

Nº Ausencias justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
SIN DATOS	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%

Nº Ausencias no justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
SIN DATOS	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%

La organización no dispone de datos desagregados por sexo sobre ausencias justificadas y no justificadas. Se recomienda encarecidamente recopilar este tipo de datos, ya que puede desvelar incidencias importantes relacionadas con la desigualdad en el análisis de los mismos.

Distribución por teletrabajo

La organización aporta datos que indican que nadie utiliza la medida de teletrabajo en la organización, sin embargo, en preguntas de seguimiento se señala que un total de 8 personas (6 mujeres y 2 hombres), personal funcionario de carrera en los grupos A1 y A2, tuvieron teletrabajo en el 40% de su jornada. Estos datos reflejan la falta de regularización del teletrabajo en la organización.

Teletrabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
No	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%

Análisis cualitativo

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

Tal y como se recoge en las respuestas obtenidas del formulario a RRHH, el Ayuntamiento no ha identificado los puestos realizables a distancia y telepresencial, de acuerdo con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; ni se han realizado, por tanto, evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo.

No obstante, manifiestan que se garantiza a la plantilla la intimidad en relación con el entorno digital. Así mismo, la organización afirma haber informado a la plantilla sobre el derecho a la intimidad y a la desconexión digital, en aquellos casos excepcionales en los que el teletrabajo ha sido autorizado.

Según las respuestas registradas, se proporcionan teléfonos móviles y portátiles a las personas que lo necesiten por las características de su puesto de trabajo.

El Ayuntamiento comenta que en los últimos 4 años han evaluado las necesidades en materia mobiliario, ergonomía y de prevención de riesgos laborales en la plantilla en aquellos casos en los que se ha demandado. Por otro lado, se comenta que, aunque en la práctica, hay determinados puestos que trabajan desde casa algunos días, según el concejal de RRHH no existe el teletrabajo en la administración. En otros casos, algunos puestos de trabajos han solicitado teletrabajo y no han recibido contestación por parte de la administración, por lo que se recoge que la situación en materia de teletrabajo no está regularizada. Esto conlleva, que tampoco se realicen evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo.

En la administración, se ha constituido el Comité de seguridad y salud, pero no el Comité Anti-acoso. Aclaraciones posteriores del ayuntamiento explican que existe un protocolo que recoge todos los tipos de acoso, produciendo duplicidad de contenidos en el caso de acoso sexual y por razón de sexo y dificultando el

esclarecimiento de qué procedimiento se debe seguir en esos casos y qué órganos deben actuar.

La evaluación de los riesgos laborales realizada comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras. Por lo que respecta al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, este se encuentra en proceso de elaboración. De la misma forma, el Ayuntamiento manifiesta estar realizando en la actualidad un Plan de salud y prevención de adicciones en la plantilla.

El ayuntamiento comunica que se ha adaptado técnicamente algún puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo o por razón de riesgo durante la lactancia siempre que ha sido necesario. También se registra haber suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia. No se registra haber reducido el tiempo de trabajo a alguna trabajadora por los mismos motivos. Se manifiesta también que el ayuntamiento ha concedido permisos disfrutados por riesgo durante el embarazo. Por su parte, la persona responsable de la Prevención de Riesgos Laborales asegura que se realiza un acompañamiento integral y minucioso a las personas que se encuentran en este estado para asegurar su seguridad en el puesto.

El ayuntamiento no ha implementado medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales que supongan una mejora a lo establecido por ley.

Ante las preguntas "¿Se ha identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo?" y "¿Se han identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para la lactancia?" se especifica que estas cuestiones serán determinadas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El ayuntamiento manifiesta que no cuenta con botiquines que incorporen productos de higiene íntima femenina.

En el PIO anterior del Ayuntamiento de Villena no existe un eje denominado Condiciones laborales, pero si se incluyen algunas cuestiones relativos al mismo en el eje señalado en la imagen siguiente:

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Resumen diagnóstico

No hay un Protocolo para acoso sexual/por razón de sexo. Pese a su inexistencia, los hombres de la plantilla que responden a la encuesta creen que existen mecanismos para regular esta problemática.

No hay conocimiento de que se adapten los puestos de trabajo en caso de embarazo.

La política de prevención de riesgos laborales es más conocida para hombres que para mujeres: Esto puede deberse a que en los departamentos más masculinizados como Policía Local, RSU y Brigadas en general, se hace una prevención más intensa de los riesgos laborales y se utilizan Equipos de Protección Individual (EPI). No se ha realizado el Estudio de los Riesgos Psicosociales. El informe de absentismo por accidentes laborales no desagrega los datos por sexo, y es obligatorio desde 2007.

Las revisiones médicas no contemplan la perspectiva de género, se realizan por igual a toda la plantilla municipal sin tener en cuenta las diferencias biológicas y de salud entre mujeres y hombres.

Una de las causas que genera malestar es la sobrecarga de trabajo que implica que no se cubran las bajas laborales.

Objetivo general

Promocionar la salud laboral de la plantilla desde una perspectiva de género.

Acciones

- 5.1. Realizar el estudio de riesgos psicosociales de toda la plantilla municipal, desagregando los resultados por sexo.
- 5.2. Realizar actividades para la gestión emocional, trabajo en equipo y control del estrés laboral.
- 5.3. Elaborar un manual de acogida para las nuevas incorporaciones.
- 5.4. Introducir en los exámenes de salud laboral la perspectiva de género, incluyendo una revisión ginecológica anual y ampliando los marcadores de las analíticas que se realizan.
- 5.5. Adaptar los puestos de trabajo para las trabajadoras embarazadas (jornada, funciones,...)
- 5.6. Difundir el Protocolo sobre Acoso Sexual y por razón de sexo, y los mecanismos de prevención, detección y denuncia.
- 5.7. Sensibilizar a la plantilla municipal sobre violencia de género, y ofrecerle formación para que conozcan el protocolo municipal de actuación en violencia de género y las medidas específicas para las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género.
- 5.8. Dotar de recursos al departamento de personal para que se creen bolsas de trabajo para realizar sustituciones en casos de baja.

EVALUACIÓN FINAL

- 5.1. No se ha realizado
- 5.2. Algunas personas han realizado cursos de este tipo dentro del Plan de Formación de la Diputación de Alicante
- 5.3. No hay establecido un protocolo, se realizó un borrador muy escueto.
- 5.4. No se ha realizado
- 5.5. Se adaptan
- 5.6. Si se ha difundido el Protocolo junto con el Plan de Igualdad
- 5.7. Se ha difundido la oferta formativa al respecto, es necesario concretar qué porcentaje de la plantilla ha realizado estos cursos. Se han realizado específicos para Policía Local, Servicios Sociales y el de Masculinidades y corresponsabilidad incorpora un módulo al respecto.
- 5.8. Las bajas no se pueden cubrir en numerosas ocasiones por la falta de Bolsas vigentes

En el plan anterior se planteaban las siguientes acciones:

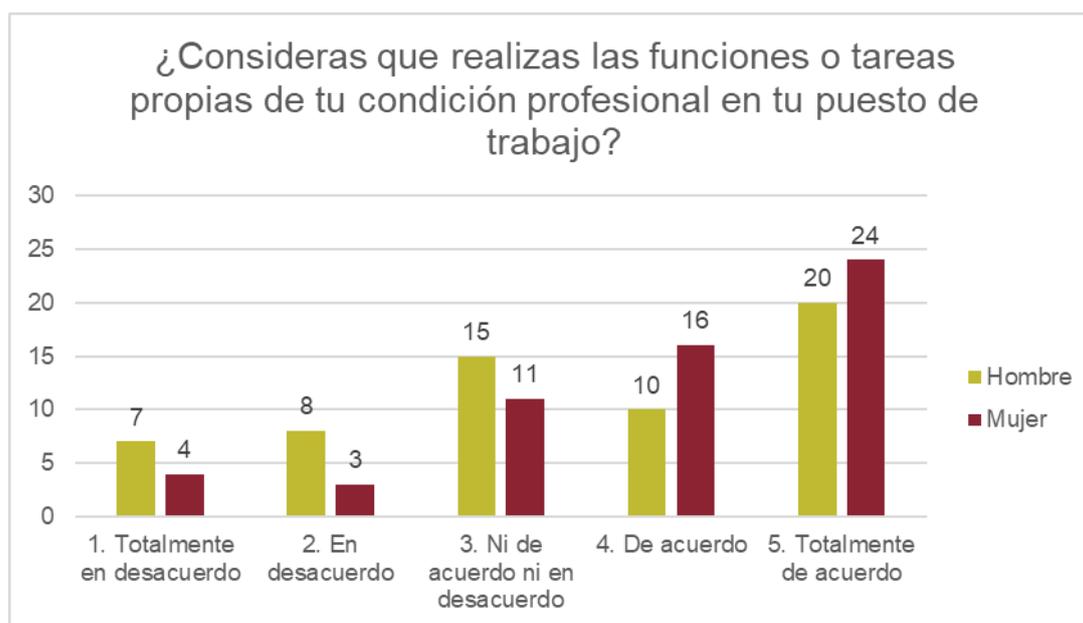
- Estudiar los riesgos psicosociales con perspectiva de género (no realizada)
- Realizar formaciones/actividades para prevenir riesgos psicosociales genéricos como el estrés (realizada en parte)

- Elaborar un manual de acogida para las nuevas incorporaciones (no realizada)
- Introducir en las revisiones médicas la perspectiva de género (no realizada)
- Adaptar los puestos de trabajo para trabajadoras embarazadas (realizada)
- Dotar de recursos al departamento de personal para crear bolsas que sirvan para sustituciones en casos de baja (realizada en parte).

Se recomienda en todos aquellos casos no realizados o realizados en parte, continuar los esfuerzos en esta materia.

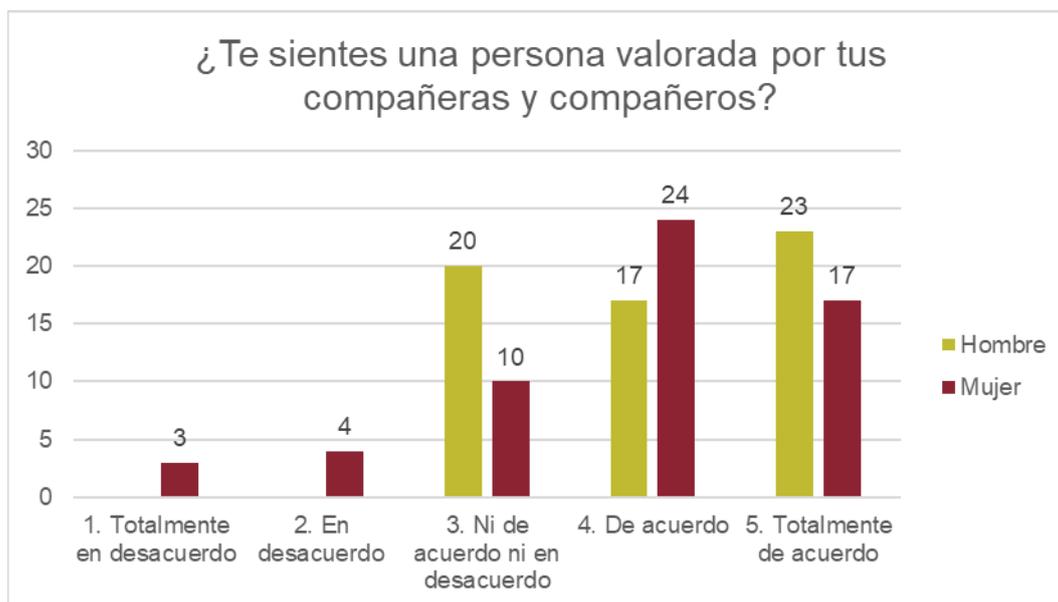
Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las condiciones de trabajo.



Al preguntar a las personas encuestadas si consideran que realizan funciones o tareas propias de su condición profesional en su puesto de trabajo, encontramos que la mayoría, el 59,3%, marca estar “De acuerdo” o “Totalmente de acuerdo” con la afirmación. Un porcentaje algo menor (22% de las personas encuestadas) elige la opción intermedia “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras un porcentaje todavía menor (18,6%) marca estar “En desacuerdo” o “Totalmente en desacuerdo”. Como se

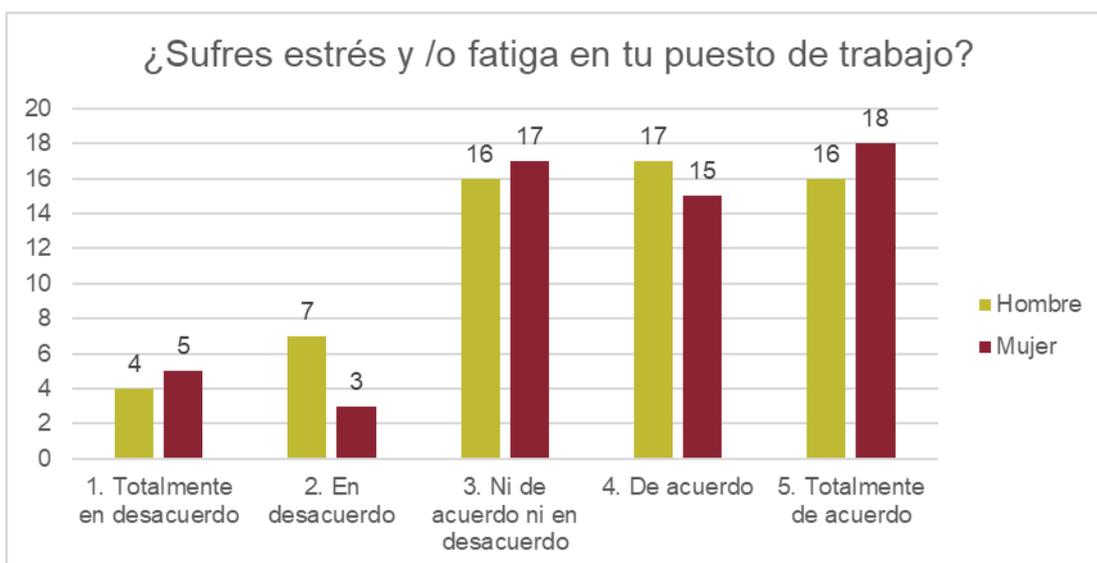
observa en el gráfico, los niveles más bajos son más comunes entre los hombres, y los niveles más altos, más comunes entre las mujeres.



Ante la pregunta “¿Te sientes una persona valorada por tus compañeras y compañeros?”, observamos que la mayoría de respuestas, el 68,6% se concentran en las opciones “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. Un 25,4% se concentra en la opción “Ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo esta opción mucho más común para los hombres que para las mujeres. Finalmente, un porcentaje muy pequeño (5,9%) se concentra en las opciones “Totalmente en desacuerdo” y “En desacuerdo”, siendo todas mujeres en este nivel.

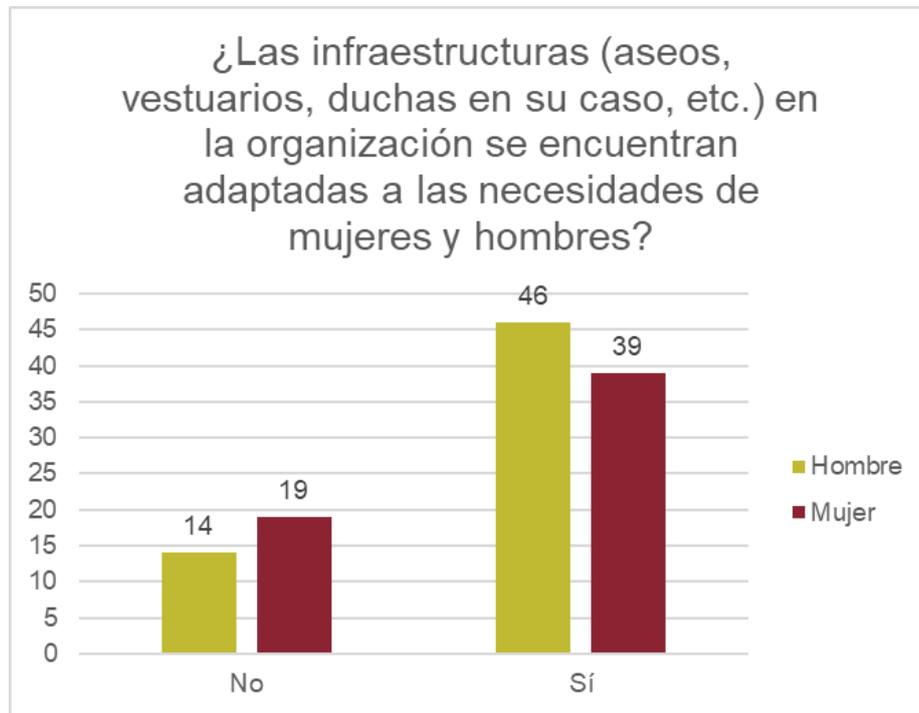


Planteada la misma pregunta anterior, pero en este caso centrándonos en la valoración percibida por parte de los o las superiores, se establece que, a primera vista, existe un reparto mucho más igualitario en todos los niveles de respuesta. La mayoría de las personas encuestadas, el 56,8%, se encuentran en las opciones "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo". El 25,4% se encuentra en la opción "Ni de acuerdo ni en desacuerdo". Finalmente encontramos al 17,8% restante en las opciones "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo".

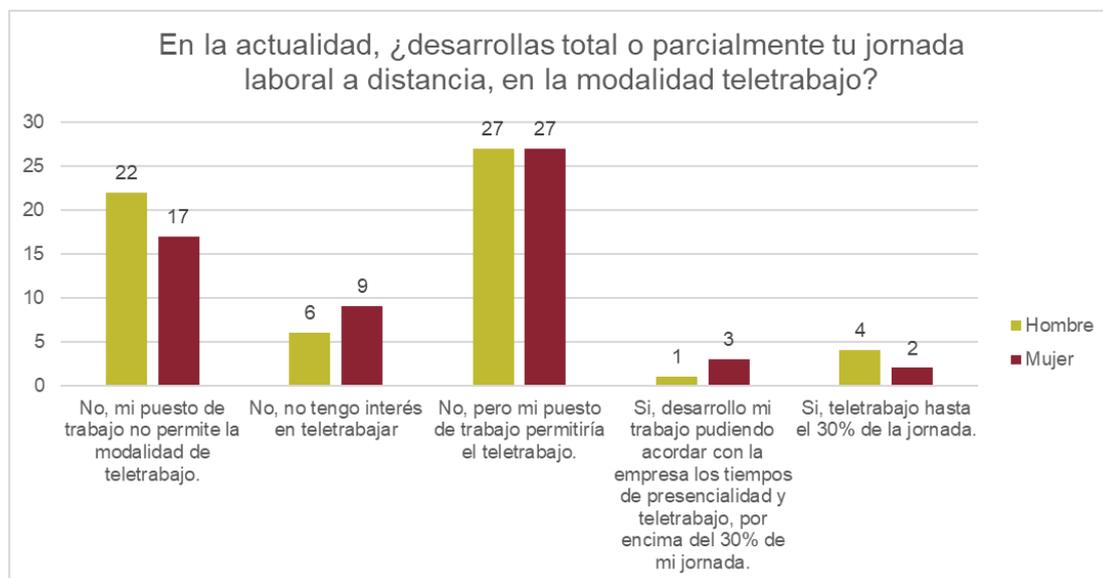


Como se observa en el gráfico, la mayor parte de las personas encuestadas (el 55,9%) tienden a mostrarse "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" con la existencia de

estrés y/o fatiga en el puesto de trabajo que ocupan o, en su caso, se muestran “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la afirmación (27,9% de las personas encuestadas).

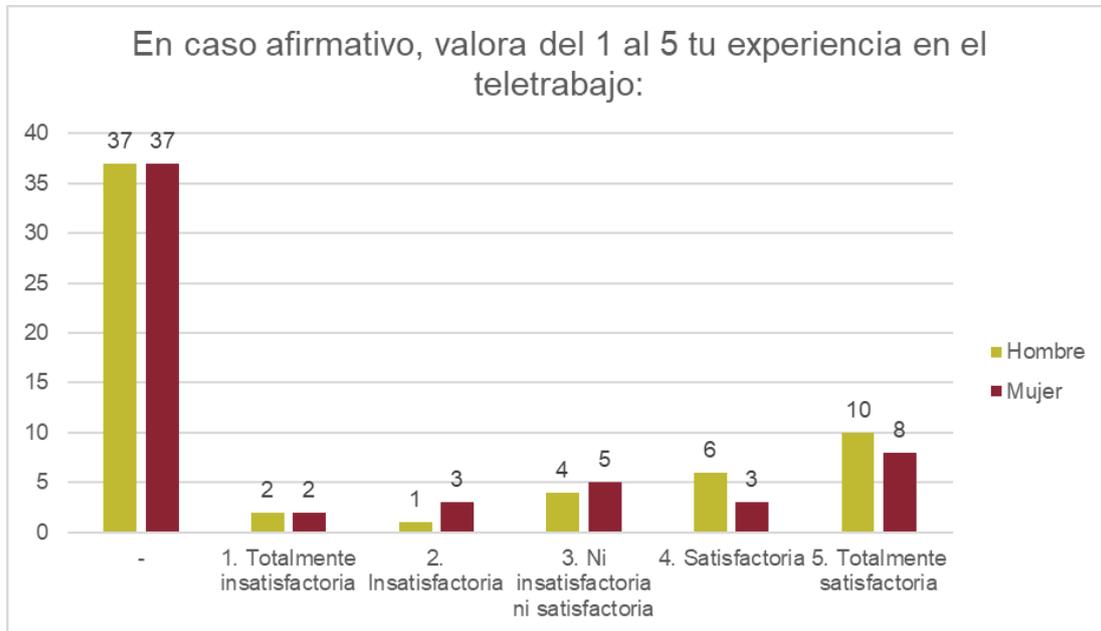


La mayoría de las personas encuestadas (el 72%), consideran que las infraestructuras del ayuntamiento se encuentran adaptadas a las necesidades de mujeres y hombres.

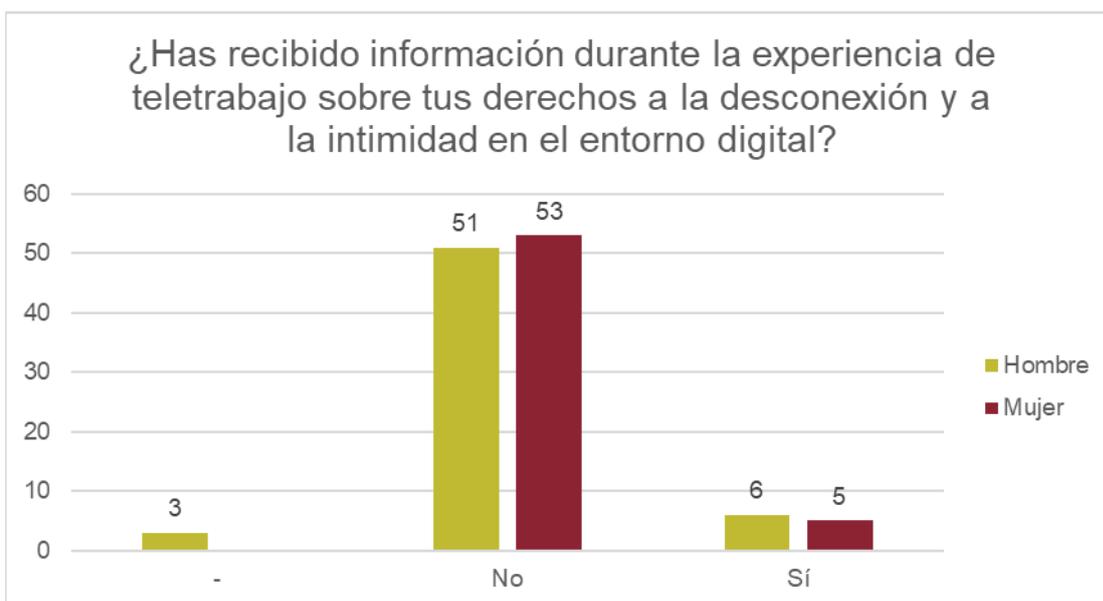


En consonancia con lo manifestado por la administración, la mayoría de las personas encuestadas manifiesta no realizar teletrabajo (91,5%). Entre estas personas un 45,7% del total de las personas encuestadas, manifiesta que a pesar de no teletrabajar su

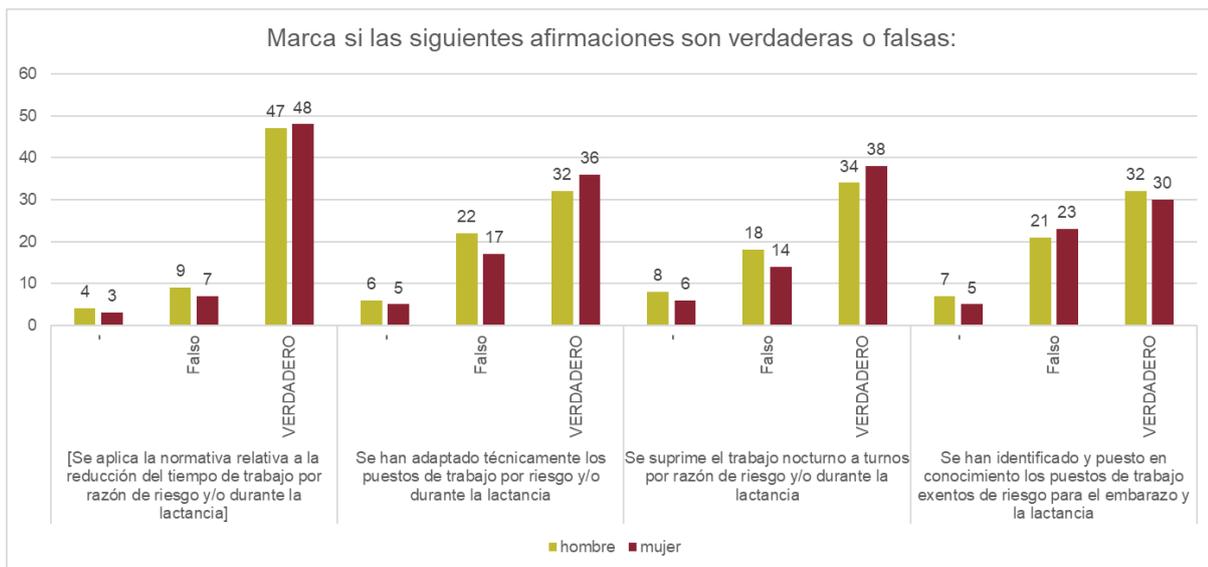
puesto permitiría esta modalidad. El 8,5% restante de las personas encuestadas (5 hombres y 5 mujeres) manifiestan que sí teletrabajan por encima o por debajo del 30% de su jornada.



Siendo algo discordante con los datos ofrecidos en el anterior gráfico, varias personas responden a la valoración de experiencia en el teletrabajo. A pesar de lo anterior, si revisamos las respuestas obtenidas, la mayoría de las personas que han respondido se concentran en los niveles "satisfactoria" o "Totalmente satisfactoria" (16 hombres y 11 mujeres).

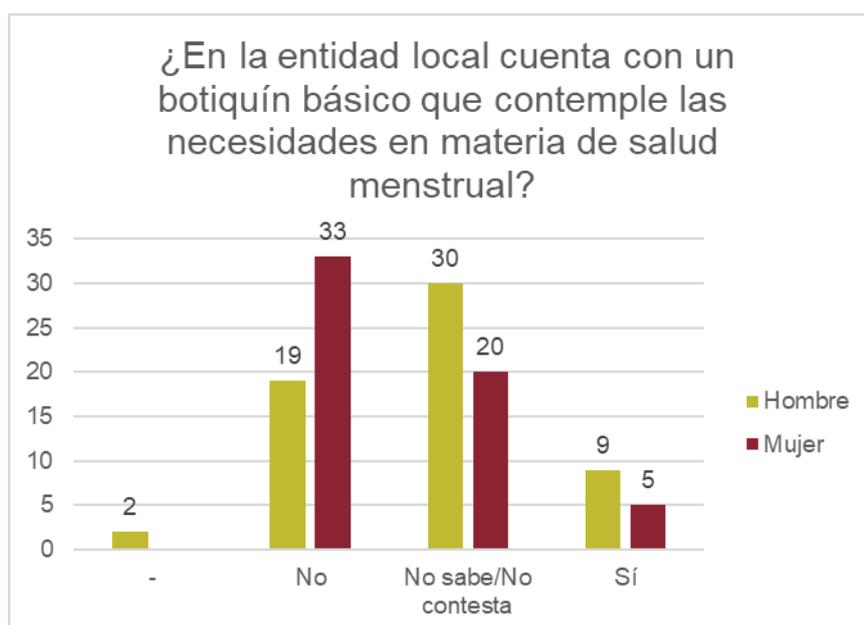


La mayoría de las personas encuestadas (el 88,1%, 53 mujeres y 51 hombres) manifiestan no haber recibido información al respecto. El dato anterior parece contradecir lo manifestado por la administración, acerca de la formación e información en materia de derechos de desconexión y a la intimidad en el entorno digital; sin embargo, cabe clarificar que, dado que el teletrabajo no se encuentra regulado en la actualidad en el Ayuntamiento, dicha información sólo se ha proporcionado en los casos excepcionales en los que se ha autorizado el teletrabajo.

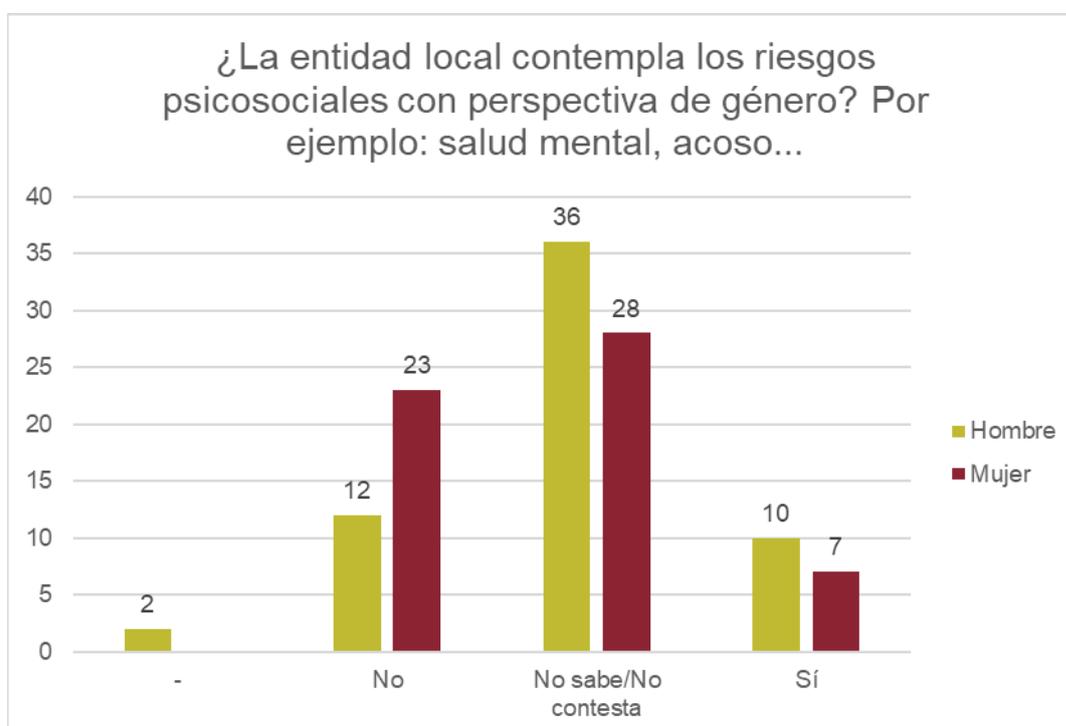


Se pidió a las personas encuestadas que marcaran según sean verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

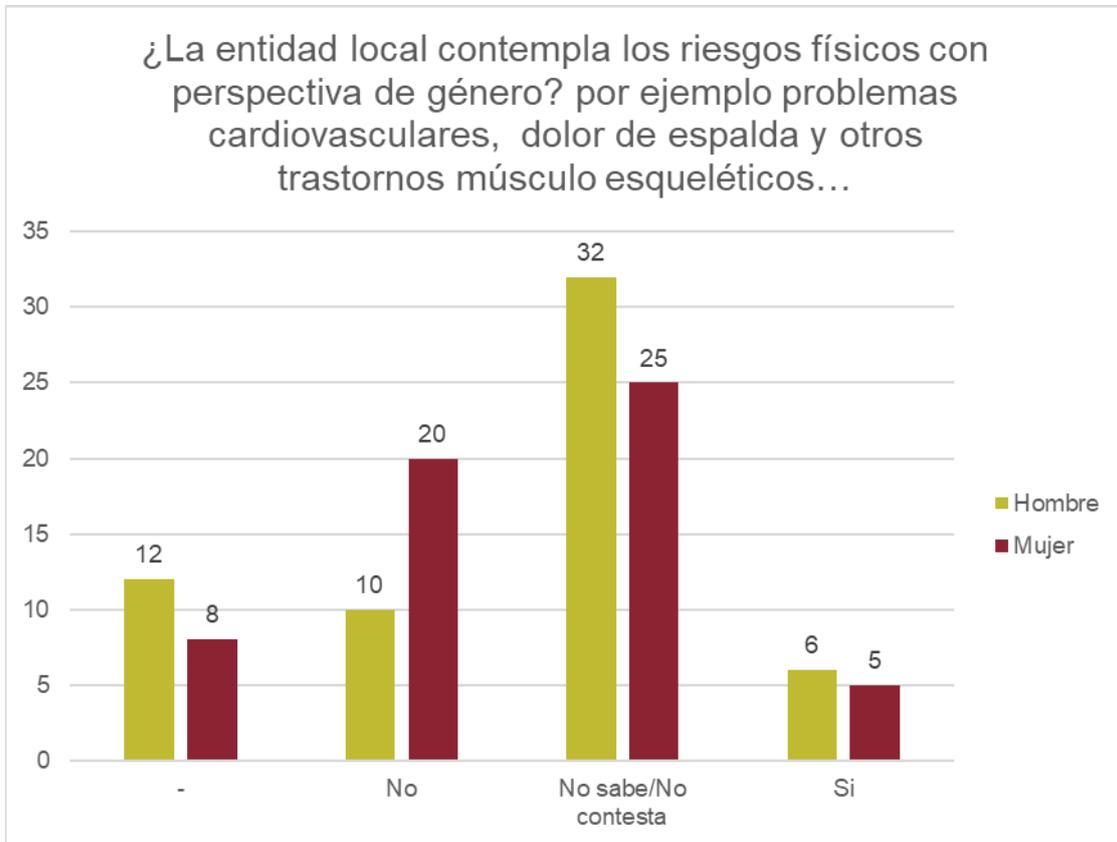
- **“Se aplica la normativa relativa a la reducción del tiempo de trabajo por razón de riesgo y/o durante la lactancia”:** El 80,5% marcó “Verdadero”, mientras el 13,5% marcó “Falso”
- **“Se han adaptado técnicamente los puestos de trabajo por riesgo y/o durante la lactancia”:** el 57,6% marcó “Verdadero” y el 33% marcó “Falso”.
- **“Se suprime el trabajo nocturno a turnos por razón de riesgo y/o durante la lactancia”:** el 61 % marcó “Verdadero” y el 27,1% marcó “Falso”.
- **“Se han identificado y puesto en conocimiento los puestos de trabajo exentos para el embarazo y la lactancia”:** el 52,5% marcó “Verdadero” y el 37,2% marcó “Falso”.



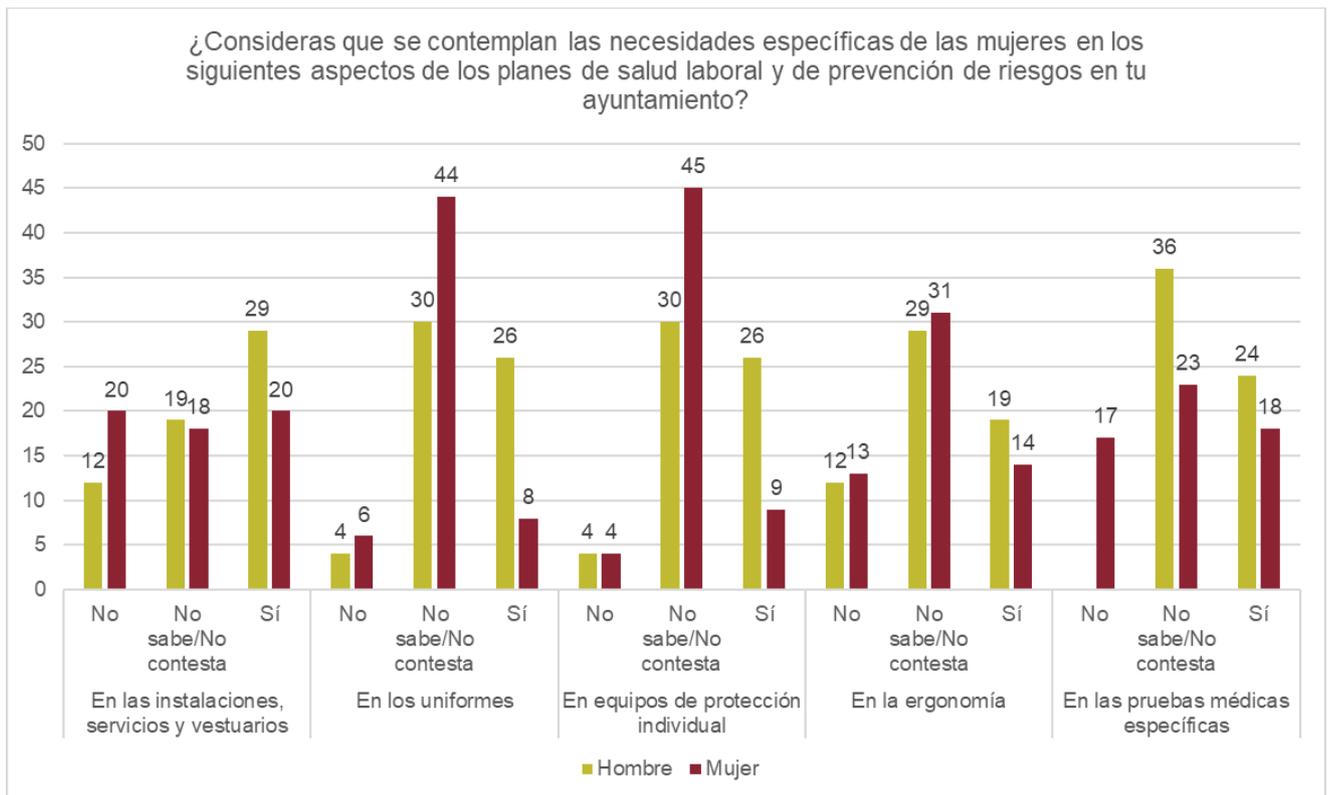
Ante la pregunta “¿en la entidad local cuentan con un botiquín básico que contemple las necesidades en materia de salud menstrual?”, el 44% responde que “No”, el 42,4% responde “No sabe/ No contesta” y el 11,86% responde que “Sí”.



Ante la pregunta "¿La entidad local contempla los riesgos psicosociales con perspectiva de género?", el 29,6% responde que "No", el 45,8% responde "No sabe/ No contesta" y el 14,4% responde que "Sí".



Ante la pregunta "¿La entidad local contempla los riesgos físicos con perspectiva de género?", el 25,4% responde que "No", el 48,3% responde "No sabe/ No contesta" y el 9,3% responde que "Sí".



Se preguntó a las personas encuestadas si se tenían en cuenta una serie de necesidades específicas de las mujeres en los planes de salud laboral y de prevención de riesgos laborales:

- **“En las instalaciones, servicios y vestuarios”**: el 27,1% responde que “No”, el 31,4% responde “No sabe/ No contesta” y el 41,5% responde que “Sí”.
- **“En los uniformes”**: el 8,5% responde que “No”, el 62,7% responde “No sabe/ No contesta” y el 28,8% responde que “Sí”.
- **“En los equipos de protección individual”**: el 6,8% responde que “No”, el 63,5% responde “No sabe/ No contesta” y el 29,7% responde que “Sí”.
- **“En la ergonomía”**: el 21,2% responde que “No”, el 50,8% responde “No sabe/ No contesta” y el 28% responde que “Sí”.
- **“En las pruebas médicas específicas”**: el 14,4% responde que “No”, el 50% responde “No sabe/ No contesta” y el 35,6% responde que “Sí”. En este caso es relevante que todas las personas que marcaron la opción “No” son mujeres.

Conclusiones

1. El 94,43% de la plantilla se encuentra a jornada completa, si bien la mayoría de las jornadas parciales las poseen las mujeres (56,25% de las jornadas parciales).
2. La mayoría de las jornadas parciales se encuentran en el personal laboral (75%, n=12) y en especial en la plantilla del conservatorio, debido a que las contrataciones en ese caso se realizan en función de las matrículas que se reciben.
3. Es más común que los hombres realicen horas extras, pues ellos representan el 75,19% de las personas que han realizado horas extras para el periodo estudiado.
4. Son también en su mayoría hombres quienes realizan jornada a turnos (96,08% del total de las personas con jornada a turnos son hombres) y jornada nocturna (los hombres representan el 92,59% de las personas que realizan jornada nocturna).
5. A pesar de contar con personal cedido por otras empresas, la administración no dispone de datos específicos sobre sus condiciones laborales.
6. No existe regularización en materia de teletrabajo, a pesar de que en algunos casos se realiza, el ayuntamiento manifiesta que de forma oficial no existe esta modalidad de trabajo en la administración.
7. No se tiene un registro de ausencias justificadas o no justificadas desagregadas por sexo.
8. No cuentan con botiquines con productos de higiene íntima femenina.
9. La mayor parte de las personas encuestadas afirman sufrir estrés o fatiga en el puesto de trabajo.
10. Se han adaptado técnicamente puestos de trabajo, así como aplicado otras medidas tendentes a reducir o eliminar los riesgos derivados durante la lactancia o el embarazo. La persona responsable de PRL asegura que se realiza un acompañamiento integral de las personas en estas circunstancias para asegurar su seguridad en el puesto.
11. A pesar de que la administración indica incorporar medidas para eliminar los riesgos derivados de los puestos de trabajo durante la lactancia o el embarazo, una parte significativa de la plantilla afirma su inexistencia; esto se puede deber a la falta de comunicación eficaz en la materia.
12. La mayoría de las personas desconoce si se han valorado las necesidades específicas de las mujeres en las instalaciones, servicios y vestuarios, uniformes, equipos de protección individual, ergonomía y pruebas médicas específicas.
13. Se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud.

14. Se está elaborando un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene en cuenta la perspectiva de género, así como un Plan de salud y prevención de adicciones en la plantilla. En la actualidad se cuenta con una valoración factores de riesgos psicosociales y físicos con perspectiva de género.

Propuestas

1. Estudiar los motivos de la parcialidad de la jornada.
2. Sistematizar la recogida de datos relativos a las ausencia justificadas y no justificadas desagregados por sexo.
3. Regularizar el teletrabajo, dado que ya se está realizando y existen personas interesadas en realizarlo.
4. Sistematizar la recogida de datos sobre las condiciones laborales de las personas cedidas por otras empresas que se encuentran trabajando en la administración.
5. Incorporar los productos de higiene íntima femenina en los botiquines básicos de la administración.
6. Seguir aplicando acciones para prevenir el estrés y la fatiga derivada de los puestos de trabajo.
7. Realizar difusión de la información relativa a los derechos de desconexión e intimidad en el entorno laboral.
8. Difundir la información relativa a la prevención de riesgos laborales, haciendo hincapié en la prevención de riesgos psicosociales y en las medidas encaminadas a reducir o eliminar los riesgos durante el embarazo o la lactancia de los distintos puestos de trabajo, así como los mecanismos para su aplicación.
9. Informar a la plantilla de la incorporación de la perspectiva de género en las valoraciones y medidas realizadas en el nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
10. Introducir en las revisiones médicas la perspectiva de género.
11. Dotar de recursos al departamento de personal para continuar la creación bolsas de trabajo para cubrir sustituciones en casos de bajo y evitar la sobrecarga.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación la vida personal, familiar y laboral

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas implantadas por la entidad pública para facilitar la conciliación y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación, los permisos y excedencias utilizados en el último año y el análisis del modo en que afectan a las personas con responsabilidades con ascendientes o descendientes, entre otras cuestiones.

Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Distribución por situación familiar

Como se ha explicado anteriormente el ayuntamiento de Villena no cuenta con datos actualizados sobre varias de las variables utilizadas para realizar el cálculo de situación familiar (en concreto, no se disponía de datos de menores ni mayores dependientes por discapacidad, el número de personas dependientes a cargo o las edades concretas de las personas menores de edad a cargo). A pesar de lo anterior, la administración sí disponía, en el caso de algunas personas, datos sobre si tenían menores de 12 años a cargo. Estos datos se muestran en la siguiente tabla:

Menores Dependientes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	111	176	287	100%	38,68%	61,32%
NO	40	50	90	31,36%	44,44%	55,56%
SIN DATOS	57	109	166	57,84%	34,34%	65,66%
SI	14	17	31	10,80%	45,16%	54,84%

A raíz de los datos mostrados, sabemos que al menos 31 personas de la administración (10,8%) tienen menores de 12 años a cargo, 14 mujeres (45,16%) y 17 hombres (54,84%).

Medidas de conciliación de la administración

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados, valoramos el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, se observa que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia. Se ha establecido una clasificación para diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes.

MECANISMOS BLANDOS	Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la 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 conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.
MECANISMOS DUROS	Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

El Ayuntamiento de Villena, manifiesta tener las siguientes medidas de conciliación:

Medidas	Número	Descripción
Adaptación inicio y fin turnos trabajo	1	por conciliación familiar
Adaptación jornada trabajo	2	por conciliación familiar
Supresión de turno de tarde	3	por conciliación familiar
Adaptación horario escolar hijo/a	4	por conciliación familiar
Adaptación horarios con turno cónyuge	5	por conciliación familiar
Reducción jornada	6	por cuidado hijo/a

La mayoría de las medidas contempladas por la administración se basan en la flexibilidad de horarios y adaptación de la jornada, por lo que se clasificarían como mecanismos blandos. La única excepción a lo anterior es la reducción de jornada, que se clasifica como mecanismo duro.

Distribución por uso de medidas de conciliación

Sabemos que tan sólo el 3,48% (n=10) de la plantilla ha utilizado medidas de conciliación para el periodo estudiado, siendo la muestra completamente paritaria, pues se trata de 5 mujeres y 5 hombres.

Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
SÍ	5	5	10	3,48%	50,00%	50,00%
NO	106	171	277	96,52%	38,27%	61,73%

A continuación, se mostrará la distribución por sexo y por permisos de la plantilla:

Para la medida 1, "Adaptación inicio y fin turnos de trabajo" encontramos que dos hombres han disfrutado de la misma.

Adaptación inicio y fin turnos de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Sí	0	2	2	0,70%	0,00%	100,00%
No	111	174	285	99,30%	38,95%	61,05%

Para la medida 2, "Adaptación jornada de trabajo" encontramos a dos mujeres.

Adaptación jornada de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Sí	2	0	2	0,70%	100,00%	0,00%
No	109	176	285	99,30%	38,25%	61,75%

Para la medida 3, "Suspensión de turno de tarde", encontramos a un hombre.

Supresión de turno de tarde	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Sí	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
No	111	175	286	99,65%	38,81%	61,19%

Para la medida 4, "Adaptación horario escolar hijo/hija" encontramos un hombre y una mujer"

Adaptación horario escolar hijo/hija	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Sí	1	1	2	0,70%	50,00%	50,00%
No	110	175	285	99,30%	38,60%	61,40%

Para la medida 5, "Adaptación horarios con turno cónyuge", encontramos a un hombre.

Adaptación horarios con turno cónyuge	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Sí	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
No	111	175	286	99,65%	38,81%	61,19%

Para la medida 6, "Reducción de jornada" encontramos 2 mujeres.

Reducción de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Sí	2	0	2	0,70%	100,00%	0,00%
No	109	176	285	99,30%	38,25%	61,75%

Como se observa, a la hora de utilizar medidas blandas encontramos tanto a mujeres como a hombres; sin embargo, el uso de medidas duras, en este caso reducción de jornada, es utilizada en exclusiva por mujeres.

Distribución por excedencias

Por lo que respecta a las excedencias, tan sólo 15 personas la han utilizado en los últimos 4 años, concretamente 7 mujeres (46,67%) y 8 hombres (53,33%).

Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Excedencia	7	8	15	46,67%	53,33%

Si analizamos los motivos de excedencia obtenemos lo siguiente:

Motivo del Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	7	8	15	100,00%	46,67%	53,33%
Cuidado de un hijo menor de 12 años	1	0	1	6,67%	100,00%	0,00%
Cuidado de hijos menores de 3 años	3	0	3	20,00%	100,00%	0,00%
Prestación de servicios en otra AAPP	3	3	6	40,00%	50,00%	50,00%
Voluntaria	0	2	2	13,33%	0,00%	100,00%
Prestación de servicios en el sector público	0	3	3	20,00%	0,00%	100,00%

Las excedencias por cuidados, consideradas en la clasificación anterior como mecanismo duro de conciliación, las tienen únicamente mujeres en la entidad (n=4). Por lo que se puede afirmar que cuando se trata de mecanismos con impactos directos sobre la retribución o la carrera profesional, los estereotipos de género se imponen, manteniendo que son las mujeres principalmente quienes realizan dichas renunciaciones para poder atender los cuidados.

Análisis cualitativo

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

El ayuntamiento utiliza como estrategia en materia de conciliación de la vida laboral y familiar la adecuación del horario laboral (hora de entrada y salida).

La administración manifiesta no tener actualmente mecanismos para divulgar o comunicar los mecanismos de conciliación legalmente establecidos o los aplicables en el ayuntamiento. No existe tampoco ningún portal interno de la plantilla para publicar las medidas de conciliación, sin embargo, se estudia su creación.

En ocasiones, se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación, principalmente a través de la flexibilidad horaria. Al preguntarse directamente, la administración reconoce no tener un sistema de bolsa horaria o días personales de libre disposición.

El ayuntamiento manifiesta, no incorporar medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones; sin embargo, es sabido que de forma puntual en 2023 se realizó una formación en materia de corresponsabilidad para los hombres de la administración.

Para solicitar el ejercicio de derechos de conciliación, la administración exige la comunicación formal escrita.

No constan en los últimos años, promociones efectuadas por personas con responsabilidades familiares o personales.

Por último, el Ayuntamiento manifiesta que las personas con responsabilidades de cuidado en la organización no sufren cambios en las condiciones de trabajo como modificación de horario por temas organizativos o teletrabajo, pues ello sólo ocurre en situaciones muy puntuales de urgencia.

A continuación, se estudiará lo dispuesto en el informe de evaluación final del PIO anterior del Ayuntamiento de Villena:

EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.
Resumen del diagnóstico
<p>En la mayoría de departamentos municipales la jornada laboral se puede flexibilizar. El trabajo en jornada continua permite una mejor conciliación, y se facilitan los permisos para acudir al médico con familiares dentro de la jornada laboral.</p> <p>Hay un elevado grado de desconocimiento por parte de la plantilla de qué son las medidas de conciliación y cuáles están recogidas en el acuerdo de las condiciones de trabajo.</p> <p>El hecho de que estas medidas sean más conocidas por parte de las mujeres, indica que hay una falta de corresponsabilidad familiar, recayendo los cuidados a las personas dependientes en las mujeres de las familias.</p>
Objetivo general
Facilitar a la totalidad de la plantilla la conciliación de la vida familiar, personal y laboral
Acciones
<p>2.1. Elaborar un manual de uso interno que recoja todas las medidas de conciliación que son de aplicación en el ayuntamiento, así como el procedimiento de solicitud de las mismas.</p> <p>2.2. Elaborar de manera anual un informe que indique de manera desagregada el n.º de personas que se han acogido a las diferentes medidas de conciliación.</p> <p>2.3. Informar a todos los departamentos de la conveniencia de realizar las reuniones y sesiones de los diferentes órganos, de manera que eviten horarios fuera de la jornada habitual de trabajo. Se determinará la hora de inicio y de finalización de las mismas.</p>
EVALUACIÓN FINAL
<p>2.1. Aplicación del tiempo indica los permisos, pero no hay una guía con las medidas de conciliación ni un reglamento para el teletrabajo. Necesario actualizar a novedades legislativas.</p> <p>2.2. NO</p> <p>2.3. Algunas reuniones se han trasladado dentro del horario laboral, como los Plenos y Comisiones Informativas. Permanecen fuera aquellas de los Consejos de Participación como el Foro Económico y Social y el Consejo por la Igualdad.</p>

En el PIO anterior del Ayuntamiento de Villena se propusieron tres acciones:

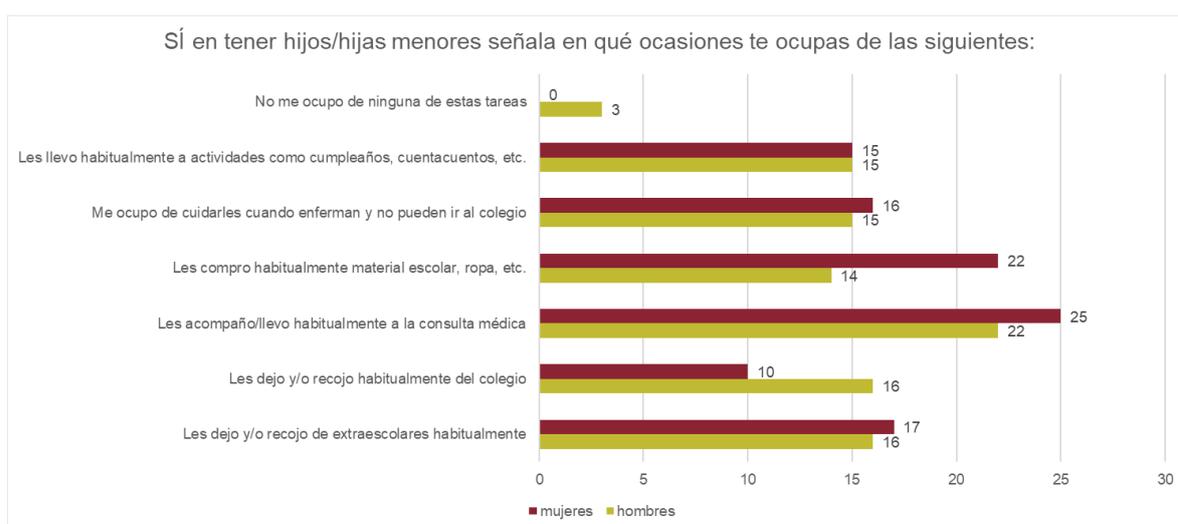
- Crear un manual con las medidas de conciliación y el procedimiento de solicitud (realizada en parte): no se creó la guía, ni reglamento para teletrabajo, ni se han actualizado las novedades legislativas
- Realizar un informe anual con datos desagregados sobre el uso de las medidas de conciliación (No realizada)
- Promover la evitación de horarios fuera de la jornada habitual de trabajo (Realizada en parte): hay reuniones que se siguen haciendo fuera de horario.

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

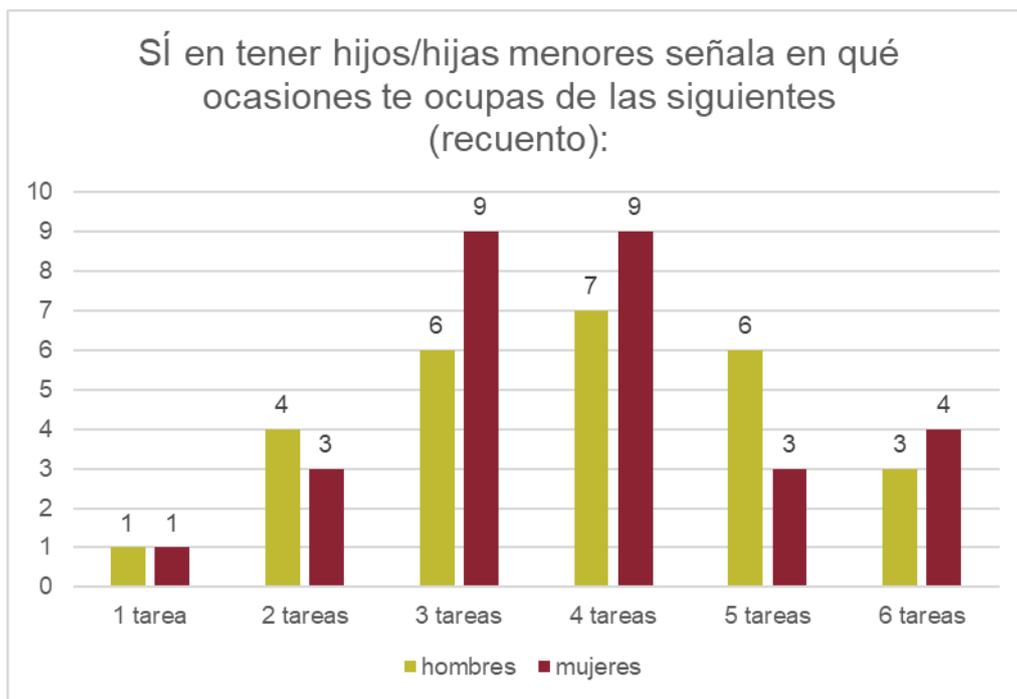


El 49,1% de la plantilla encuestada (30 mujeres y 28 hombres) manifiesta tener hijos o hijas menores a cargo. Este porcentaje supone que el 51,7% del total de mujeres encuestadas y el 46,7% de los hombres encuestados se encuentran en esta situación.

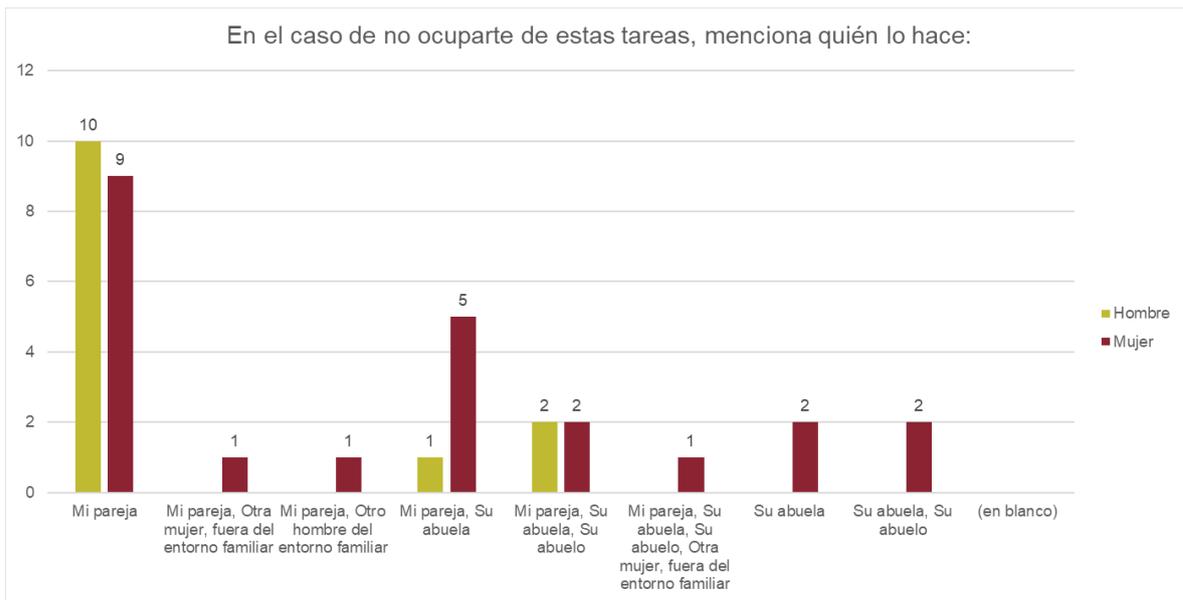


En la anterior gráfica se observa las tareas habituales relativas al cuidado de menores

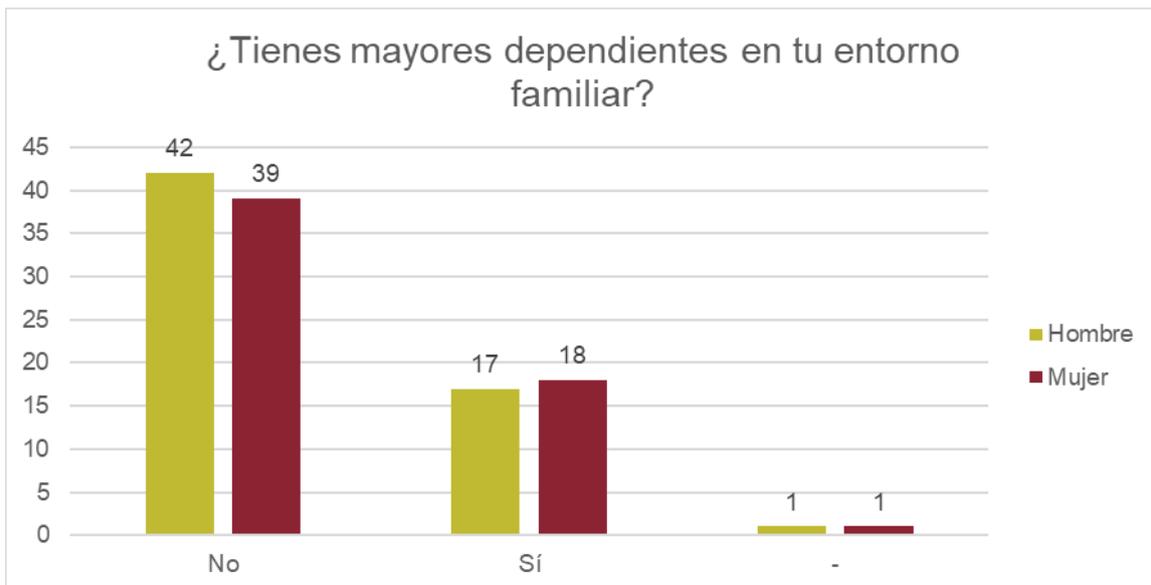
que realizan las personas encuestadas. Se evidencia, que la participación de las mujeres y los hombres se mantiene equilibrada para la mayoría de las tareas, habiendo pequeñas diferencias en algunas de ellas. Sin embargo, llama la atención ante la opción “No me ocupo de ninguna de estas tareas” sólo existen respuestas por parte de los hombres, pudiendo ser una señal del mantenimiento de ciertas resistencias de estereotipos socioculturales de género en relación con los cuidados de menores.



En esta gráfica se muestran el recuento de tareas llevadas a cabo por las personas que han respondido la encuesta. La distribución presenta pequeñas diferencias en el comportamiento de mujeres y hombres como se observa en la imagen.

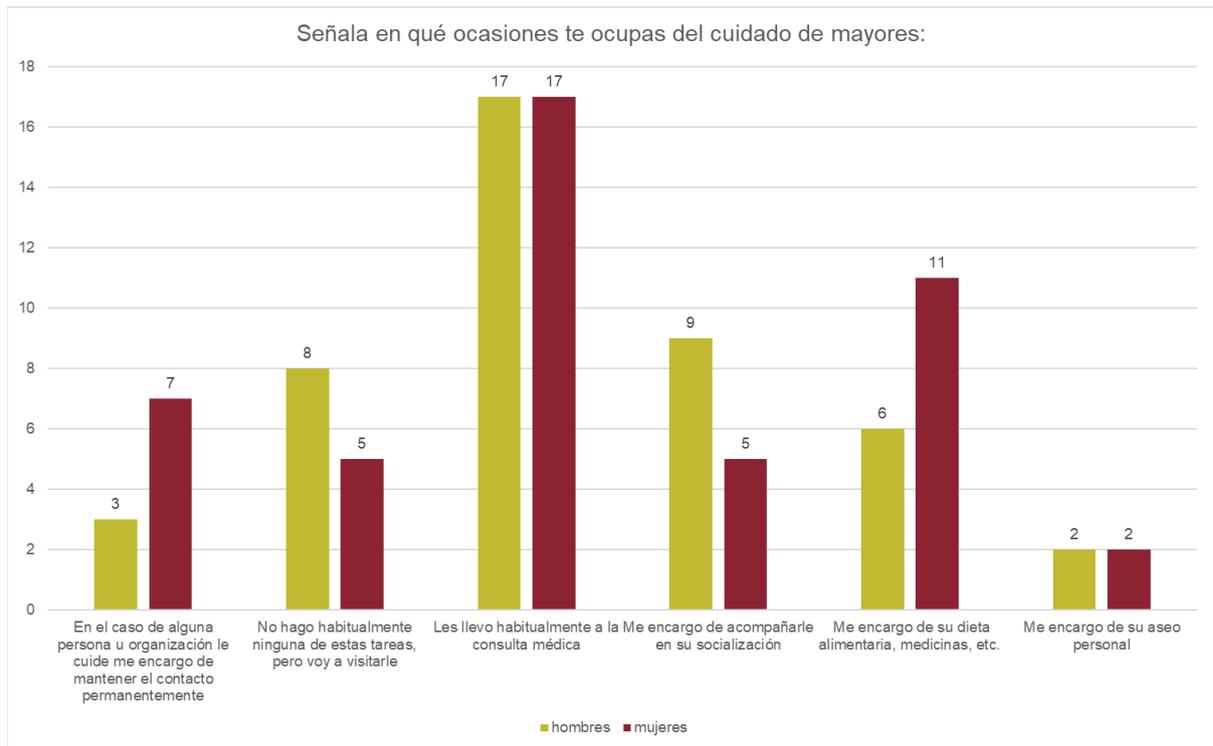


Se preguntó también, quién se ocupaba de las tareas relacionadas con el cuidado de menores en caso de no realizarlas las personas encuestadas. La respuesta más común, tanto en mujeres como en hombres fue "Mi pareja". En el caso de los hombres también se mencionó a las abuelas o abuelos. En el caso de las mujeres, las demás respuestas son variadas, siendo la segunda más mencionada "Su abuela", seguida de otras como "Su abuelo", "otra mujer, fuera del entorno familiar" y "Otro hombre fuera del entorno familiar".

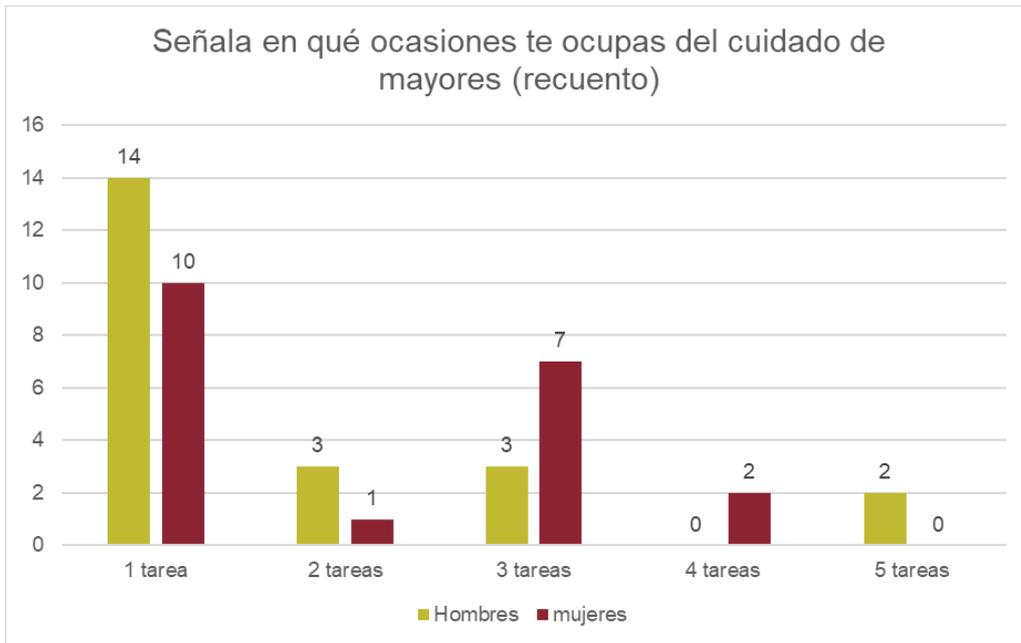


El 29,7% de las personas encuestadas manifiesta tener mayores dependientes en su entorno familiar. Esto supone que el 31% de las mujeres encuestadas (n=18) y el 28,3%

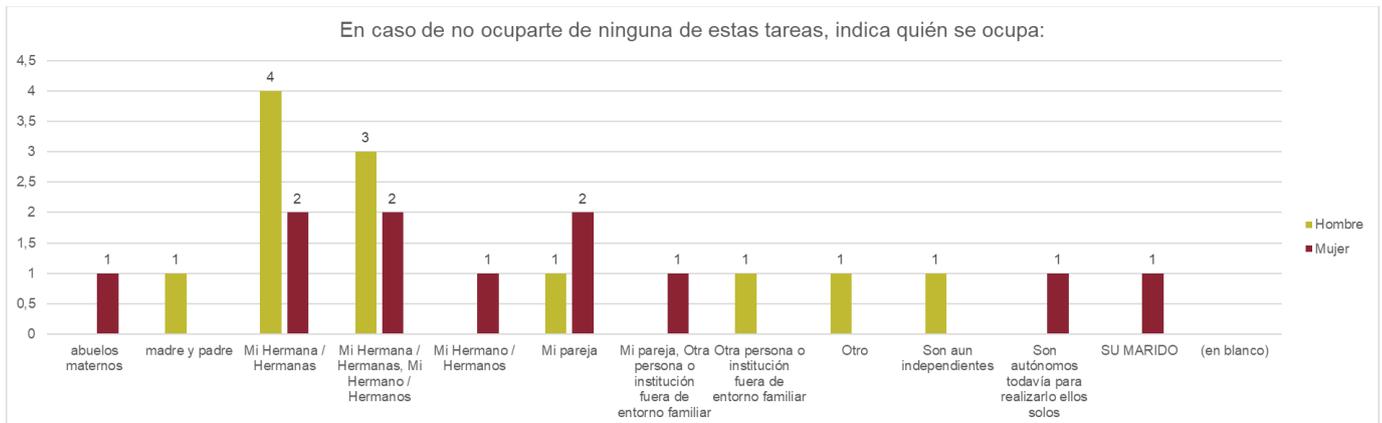
de los hombres encuestados (n=17) presenta esta situación.



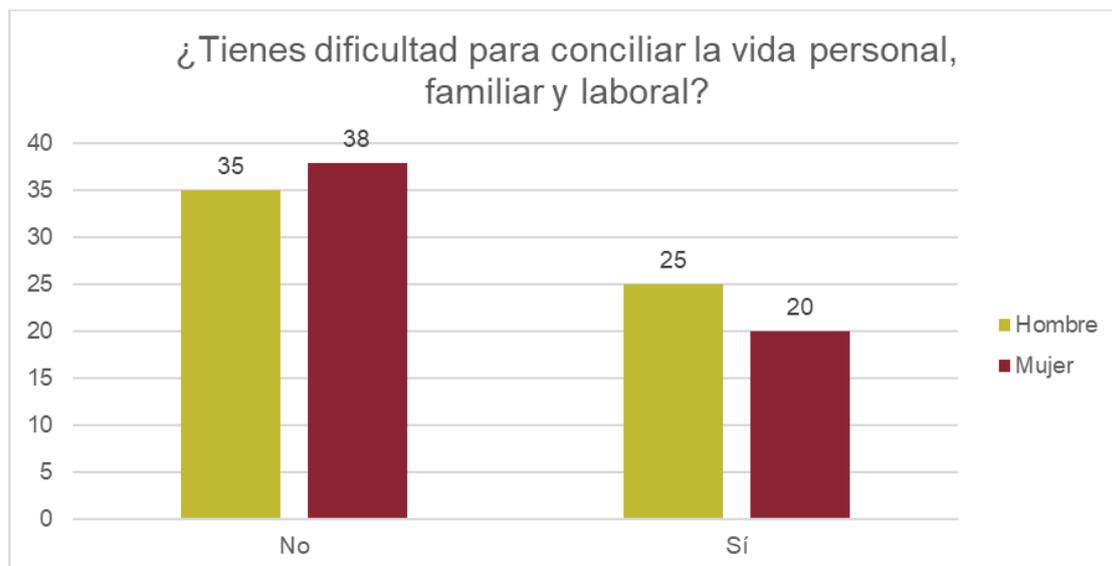
En la anterior gráfica se observan las tareas habituales relativas al cuidado de mayores dependientes que realizan las personas encuestadas. Las mujeres parecen encargarse más de mantener el contacto con otras personas cuidadoras, y de su dieta, medicinas, etc., mientras los hombres parecen encargarse más de acompañar en su socialización. Vuelve llamar la atención la respuesta “No hago habitualmente ninguna de estas tareas pero voy a visitarle”, aunque en este caso la opción ha sido marcada por ambos sexos, se presenta más común entre los hombres.



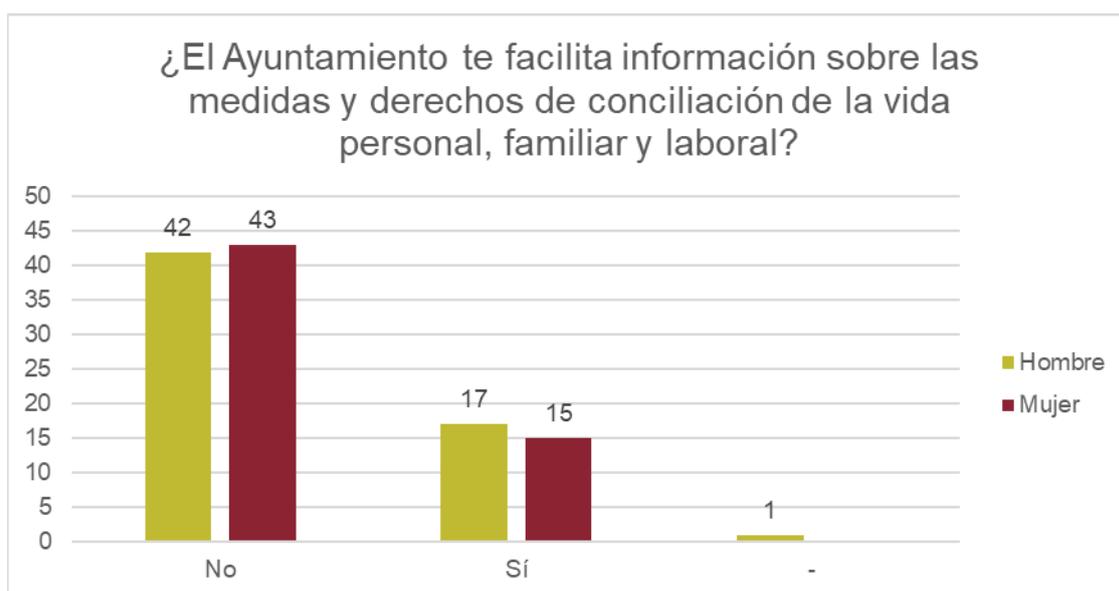
Si atendemos al recuento de tareas, vemos que la distribución de nuevo muestra diferencias que no siguen un patrón claro.



En el caso de que las personas encuestadas no se ocuparan de las tareas comentadas, se preguntó quién realizaba dichas tareas. Las respuestas más comunes fueron "Mi hermana/hermanas", "Mi hermano/hermanos" y "Mi pareja".



El 36,1% de las personas encuestadas (25 hombres y 20 mujeres) manifiesta tener dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.



En consonancia con lo manifestado por el ayuntamiento, la mayoría de las personas encuestadas (el 72%) indica que la administración no le ha facilitado información sobre las medidas y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se pidió a las personas encuestadas que realizaran propuestas en materia de conciliación y corresponsabilidad que pudiera llevar a cabo el Ayuntamiento de

Villena. Sus respuestas se recogen en la siguiente tabla:

Propuestas en materia de conciliación y corresponsabilidad
Hombre
<i>considerar y estudiar los casos, informarse de cada departamento su casuística</i>
<i>Flexibilidad horaria y posibilidad de teletrabajo reconocido</i>
<i>Hacer extensible el teletrabajo a todos aquellos que puedan, siendo muchos los que no tenemos atención al público salvo cita previa.</i>
<i>Actualmente el teletrabajo solamente se autoriza a grupos A2 y A1 sea chico chica o chique</i>
<i>La conciliación familiar si la disfruta quien la solicita, pero son los empleados que quedan quienes han de realizar la tarea de quien tiene la conciliación, porque no le sustituye nadie.</i>
Mujer
<i>Ayuda para levantarse y asearse por la mañana</i>
<i>cualquier propuesta que sirva para conciliar no solo vida familiar, si no también personal, es bienvenida. En función pública tenemos bastante bien organizados el tema de horario y no se suele tener problemas a la hora de conseguir permisos y licencias a los que, por ley, se tiene derecho.</i>
DIAS DE TELETRABAJO
<i>En mi caso, solamente he tenido problemas para conciliar durante la pandemia. El Ayuntamiento no contempló nada absolutamente para que pudiera conciliar. En ese momento tenía un hijo de 6 años y ni me cambiaron de puesto, ni me permitieron teletrabajar, ni me adaptaron el horario, no hicieron absolutamente nada de nada y además me tomaron bastante el pelo mi jefe de departamento y la Secretaria porque me hicieron pedir por escrito que quería teletrabajar y mientras lo presentaba y me contestaban, se fue pasando el verano. No sé si la gente que está ahora teletrabajando ha pedido el correspondiente permiso por escrito o si han aprobado una nueva normativa en el Ayuntamiento que regule el teletrabajo porque a mí me contestaron que no podía teletrabajar porque no estaba regulado en el Ayuntamiento. A día de hoy, si mi hijo se pone enfermo, no me ofrecen la posibilidad de teletrabajar con lo que tengo que pedir un día por enfermo/médico. Ahora que llega el verano y los campamentos empiezan a las 09:00 me gustaría que el Ayuntamiento nos permitiera teletrabajar para completar la jornada desde casa y así poder entrar a las nueve al trabajo una vez que dejas al nene en el campamento para poder trabajar. El año pasado me permitieron coger tres días de vacaciones de forma que podía entrar todo el mes de julio a las 09:00. Eso sería una buena opción para poder conciliar también</i>
<i>Flexibilidad horaria</i>
<i>Flexibilidad horaria o teletrabajo como medida de conciliación con menores o personas mayores a cargo de las personas trabajadoras</i>
<i>Nos facilitarán teletrabajo, adaptación y distribución de jornada y tiempo libre (para recuperar si es el caso)</i>
<i>Poder teletrabajar, ahora solo lo hacen los grupos altos</i>
QUE ME CONCEDAN TELETRABAJO, PORQUE YO NO TENGO ATENCIÓN AL PÚBLICO Y PODRÍA PERFECTAMENTE TELETRABAJAR.
<i>Quiero tener el mismo tiempo libre que mi pareja</i>
<i>Reglamento de teletrabajo con más facilidades</i>
<i>Regular bolsa de horas y teletrabajo</i>
<i>Regular el teletrabajo para todos los puestos que lo permitan (trabajos con ordenador y de oficina).</i>
<i>Si tienes hijos menores o con una pequeña discapacidad y tú marido trabaja en el ayuntamiento igual que tú en el mismo servicio a la hora de elegir vacaciones nos dieran una semana juntos para la conciliación familiar sobre todo en verano .</i>
<i>Teletrabajo</i>

De las respuestas obtenidas se resume que las propuestas mayoritarias indican la necesidad de:

- Regularizar y permitir el teletrabajo.
- Considerar los distintos casos y situaciones que se dan en distintos

departamentos

- Aplicar la flexibilidad horaria para facilitar los cuidados de menores o mayores dependientes
- Gestionar mejor las cargas de trabajo de las personas que se acogen a medidas de conciliación
- Creación de Bolsas de horas
- Respetar y posibilitar el derecho al ejercicio conjunto de conciliación de personas que trabajan en el ayuntamiento y tienen las mismas responsabilidades de cuidado.

En la siguiente tabla se muestran los permisos a los que se han acogido las personas encuestadas:

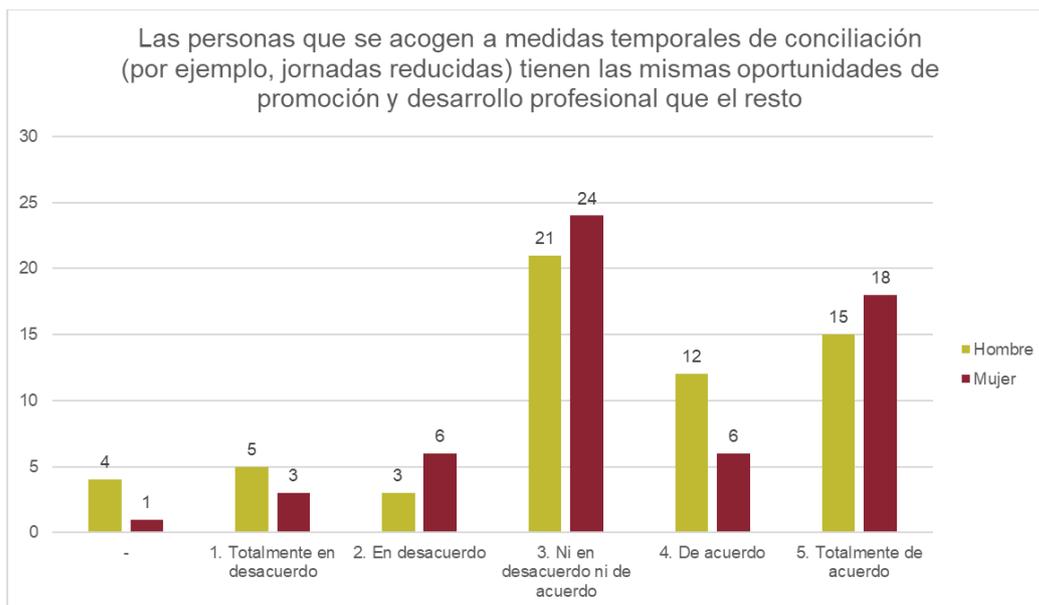
En algún momento de mi vida laboral en esta organización he utilizado los siguientes mecanismos legales para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y facilitar el cuidado de familiares, menores o dependientes:	Hombre	Mujer	Total general
Adaptación y distribución de la jornada de trabajo, uso de horario flexible por cuidado de dependientes	0	1	1
Adaptación y distribución de la jornada de trabajo, uso de horario flexible por cuidado de hija/o	1	1	2
Permiso de lactancia	0	1	1
Permiso para acompañamiento a centro de salud	12	12	24
Permiso para acompañamiento a centro de salud, Adaptación y distribución de la jornada de trabajo, uso de horario flexible por cuidado de hija/o	1	3	4
Permiso para acompañamiento a centro de salud, Permiso de lactancia, Adaptación y distribución de la jornada de trabajo, uso de horario flexible por cuidado de hija/o	0	1	1
Permiso para acompañamiento a centro de salud, Permiso por nacimiento, adopción, guarda legal	6	1	7
Permiso para acompañamiento a centro de salud, Permiso por nacimiento, adopción, guarda legal, Adaptación y distribución de la jornada de trabajo, uso de horario flexible por cuidado de hija/o	3	0	3
Permiso para acompañamiento a centro de salud, Permiso por nacimiento, adopción, guarda legal, Permiso de lactancia	0	16	16
Permiso para acompañamiento a centro de salud, Permiso por nacimiento, adopción, guarda legal, Permiso de lactancia, Adaptación y distribución de la jornada de trabajo, uso de horario flexible por cuidado de hija/o	0	7	7

Permiso por nacimiento, adopción, guarda legal	6	2	8
Permiso por nacimiento, adopción, guarda legal, Permiso de lactancia	3	1	4
Total general	32	46	78

Como se observa, las mujeres, en general, se han acogido a más permisos que los hombres, si bien en ambos casos se ha hecho un uso considerable de los mismos.

Ordenación del tiempo de trabajo. Alguna vez he tenido que	Hombre	Mujer	Total general
Hospitalización	1	0	1
Ninguno	1	0	1
No he tenido que solicitar ninguno	0	1	1
no tuve hace 15 años derecho a solicitar ni ordenación ni conciliación por mi condición de personal laboral dependiente de una subvención de la Generalitat valenciana. Obligaba jornada completa.	0	1	1
No tuve la suerte de contar con estos derechos	0	1	1
Reducir de jornada para el cuidado de menores	3	6	9
Reducir de jornada para el cuidado de menores, Solicitar una excedencia por cuidado de hija/o	0	6	6
Renunciar a trabajar en fines de semana, en su caso	1	0	1
Renunciar a turnos de trabajo en su caso, Renunciar a trabajar en fines de semana, en su caso	1	0	1
Solicitar una excedencia por cuidado de hija/o	0	5	5
(en blanco)	0	0	0
Total general	7	20	27

En la anterior tabla se muestra las medidas de ordenación del tiempo de trabajo a las que han tenido que acogerse las personas encuestadas. De nuevo, en rasgos generales, se observa que las mujeres han hecho mayor uso de estas medidas, especialmente en lo referente a reducciones de jornada y excedencias por cuidados de menores o hijas/os.



Finalmente, se pidió a las personas encuestadas que mostraran su nivel de Acuerdo/desacuerdo con la afirmación “Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto”. La mayor parte de las personas encuestadas (el 43,2%) se encuentran “De acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con la afirmación; sin embargo, existe un número significativo de personas (el 38,1%) que marca “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”. Finalmente existe un porcentaje pequeño, el 14,4%, que manifiesta estar “totalmente en desacuerdo” o “en desacuerdo”. Se extrae de estas respuestas, que la mayoría de las personas confían en la que el ejercicio de la conciliación en esta administración no supone un obstáculo en la promoción o en el desarrollo profesional; sin embargo, existe un grupo de personas que si bien no afirma, lo contraria, tampoco confía plenamente en que la afirmación sea del todo cierta.

Conclusiones

1. El ayuntamiento no cuenta con datos específicos y actualizados sobre la situación familiar de la plantilla.
2. La administración manifiesta no tener mecanismos para divulgar o comunicar los mecanismos de conciliación disponibles para la plantilla. El 72% de las personas encuestadas manifiesta no haber recibido información al respecto. Este dato fue detectado ya en el anterior PIO y se propuso crear un manual que

- recogiera las medidas de conciliación y el procedimiento de solicitud, sin embargo, esta acción no fue completada.
3. No se incorporan medidas para fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones. Esto está en coherencia con que sean principalmente hombres quienes en las encuestas manifiestan no realizar tareas relativas al cuidado de menores o mayores dependientes, así como con el hecho de que, al preguntar por las medidas utilizadas, sean principalmente las mujeres las que las utilicen, especialmente las medidas de conciliación duras. Así lo corroboran también los datos aportados por el Ayuntamiento que indican que son sólo las mujeres quienes utilizan mecanismos duros de conciliación como la reducción de jornada o la excedencia por cuidados.
 4. El 36,1% de las personas encuestadas manifiesta encontrar dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
 5. Existe un número significativo de personas que se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación "Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto".
 6. Se siguen realizando reuniones fuera del horario laboral.

Propuestas

1. Sistematizar la recogida de datos acerca de la situación familiar de la plantilla.
2. Elaborar y divulgar una guía que recoja las medidas de conciliación disponibles en la administración y los mecanismos de solicitud de las mismas.
3. Fomentar específicamente entre los hombres de la administración el ejercicio corresponsable del derecho de conciliación a través de los mecanismos establecidos por parte y monitorizar los cambios.
4. Se recomienda valorar la incorporación de las propuestas de la plantilla en materia de conciliación:
 - a. Regularizar y permitir el teletrabajo.
 - b. Realizar encuestas periódicas en materia de conciliación, para recoger los distintos casos y situaciones que se dan en distintos departamentos
 - c. Respetar y posibilitar el derecho al ejercicio conjunto de conciliación de personas que trabajan en el ayuntamiento y tienen las mismas responsabilidades de cuidado.
5. Evitar la realización de reuniones fuera del horario laboral, y en todo caso, establecer las horas de inicio y fin de las mismas.
6. Se recomienda la proactividad al informar y atender las peticiones en materia de conciliación, haciendo hincapié en el derecho a no recibir discriminación en el desarrollo profesional por el ejercicio de la conciliación.

7. Infrarrepresentación femenina

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. De manera complementaria, también se debe hacer un análisis sobre la garantía del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles, y especialmente en aquellos de más alta responsabilidad.

A partir del estudio diagnóstico de la infrarrepresentación femenina se formularán recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Así, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagnóstico mostrara infrarrepresentación de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, 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». En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo, clasificación, nivel o puesto (segregación horizontal), con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional.

La finalidad del presente eje de investigación del Informe Diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla.

Información facilitada por la Institución

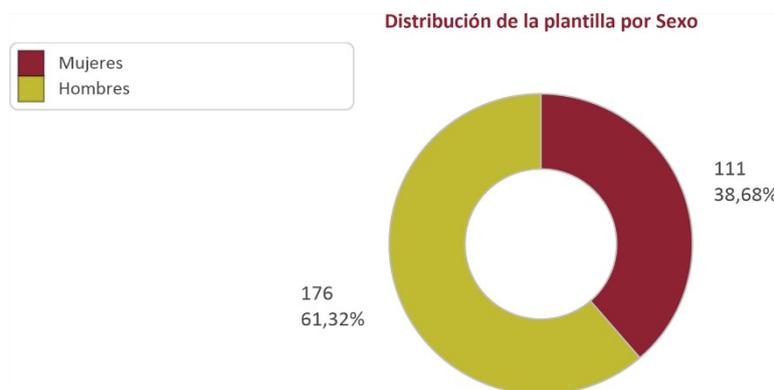
Para analizar la información facilitada por la Institución se deberá tener en cuenta que, siempre que en el grupo de clasificación se utilice la nomenclatura "SIN DATOS C1" se estará aludiendo al personal eventual del ayuntamiento. En el caso de las categorías profesionales, el personal eventual estará recogida en la categoría "Asesor". Además, deberá atenderse que, según lo explicado por el ayuntamiento, a pesar de que a lo largo del diagnóstico aparezcan 8 personas clasificadas como personal eventual, esto se debe a que una de las 7 que le corresponden al Ayuntamiento de Villena estuvo de baja durante un periodo considerable, siendo la octava una sustitución.

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Distribución de la plantilla por sexo

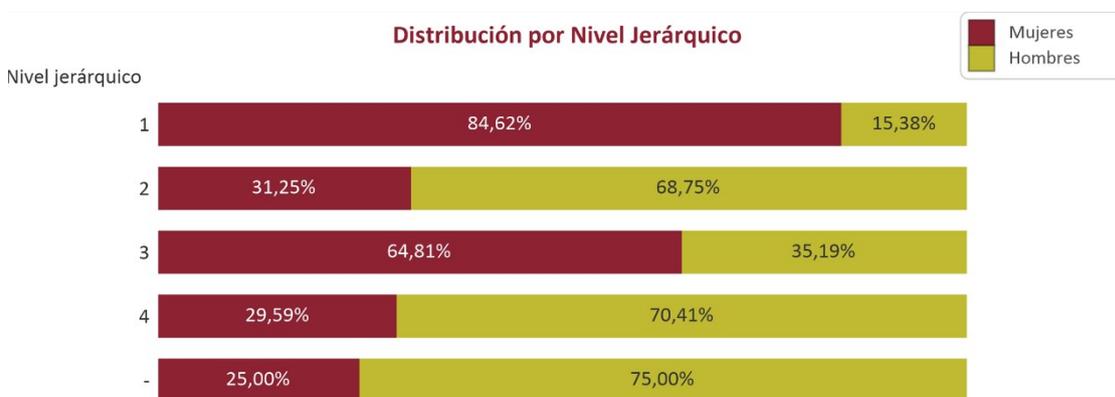
Para analizar este eje, debemos recordar que la plantilla del Ayuntamiento de Villena para el año 2023 se encuentra masculinizada, contando con 287 personas: 111 mujeres (38,68%) y 176 hombres (61,32%).



Distribución por nivel jerárquico

La tabla siguiente muestra que no existen niveles jerárquicos en los que haya una presencia equilibrada de los sexos. De esta forma, los niveles 1 y 3 se encuentran feminizados, mientras los niveles 2, 4 y personal eventual se encuentran masculinizados.

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
1	11	2	13	4,53%	84,62%	15,38%
2	5	11	16	5,57%	31,25%	68,75%
3	35	19	54	18,82%	64,81%	35,19%
4	58	138	196	68,29%	29,59%	70,41%
Personal eventual	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%



Se encuentran relaciones significativas entre el nivel jerárquico y el nivel formativo. El Personal eventual está al 100% representado por personas que tienen un nivel de enseñanza secundaria de segundo ciclo.

Los niveles jerárquicos 1 y 2, están ocupados por personas con estudios universitarios y equivalentes, en su mayoría mujeres, pues son quienes más poseen este nivel formativo en la administración.

En el nivel 3, encontramos que la mayoría de las personas también poseen estudios universitarios o equivalentes; siendo de nuevo, en su mayoría mujeres. Existen tres personas que poseen niveles de enseñanza secundaria en el nivel jerárquico 3, siendo todos ellos hombres.

Por último, en el nivel 4 encontramos a personas que poseen estudios primarios, estudios de enseñanza secundaria y enseñanza profesional, siendo en su mayoría

hombres.

Nivel jerárquico	Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		111	176	287	100,00 %	38,68 %	61,32%
Personal Eventual		2	6	8	2,79%	25,00 %	75,00%
	5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo	2	6	8	2,79%	25,00 %	75,00%
1		11	2	13	4,53%	84,62 %	15,38%
	7. Estudios universitarios o equivalentes	11	2	13	4,53%	84,62 %	15,38%
2		5	11	16	5,57%	31,25 %	68,75%
	7. Estudios universitarios o equivalentes	5	11	16	5,57%	31,25 %	68,75%
3		35	19	54	18,82 %	64,81 %	35,19%
	3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00 %
	5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo	0	2	2	0,70%	0,00%	100,00 %
	7. Estudios universitarios o equivalentes	35	16	51	17,77 %	68,63 %	31,37%
4		58	138	196	68,29 %	29,59 %	70,41%
	2. Estudios primarios	16	45	61	21,25 %	26,23 %	73,77%
	3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo	22	40	62	21,60 %	35,48 %	64,52%
	4. Enseñanza profesional de 2º grado	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00 %
	5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo	20	50	70	24,39 %	28,57 %	71,43%

Distribución por nivel de responsabilidad

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Alto	8	9	17	5,92%	47,06%	52,94%
Medio	43	23	66	23,00%	65,15%	34,85%
Bajo	60	144	204	71,08%	29,41%	70,59%

En el nivel alto de responsabilidad encontramos una representación equilibrada de mujeres (47,06%, n=8) y hombres (52,94%, n=9). El nivel medio de responsabilidad se encuentra feminizado, pues las mujeres representan el 65,15% (n=43) del nivel. En el nivel bajo de responsabilidad, encontramos una distribución masculinizada en la que

los hombres representan el 70,59% (n=144) de la misma.



En cuanto al nivel formativo de los distintos niveles de responsabilidad encontramos diferencias. Para el nivel formativo alto, todas las mujeres que encontramos poseen Estudios universitarios o equivalentes, siendo la mayoría (57,14%) de personas con este nivel formativo para el nivel de responsabilidad estudiado. En el caso de los hombres, la mayoría (n=6) tienen dicho nivel formativo, a excepción de 3 que tienen enseñanza general secundaria de 1er o 2do ciclo.

En el nivel medio, todas las personas poseen estudios universitarios o equivalentes, siendo mayoritariamente mujeres (65,15%).

Por último, en el nivel bajo, encontramos personas con estudios primarios, con enseñanza general secundaria de 1er ciclo y 2do ciclo, y personas con enseñanza profesional de 2º grado. Para todos los casos anteriores, los hombres representan la mayoría, pues son en general, la mayoría del nivel de responsabilidad bajo.

Nivel de responsabilidad	Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Alto		8	9	17	5,92%	47,06%	52,94%
	3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%
	5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo	0	2	2	0,70%	0,00%	100,00%
	7. Estudios universitarios o equivalentes	8	6	14	4,88%	57,14%	42,86%
Bajo		60	144	204	71,08%	29,41%	70,59%
	2. Estudios primarios	16	45	61	21,25%	26,23%	73,77%
	3. Enseñanza general	22	40	62	21,60%	35,48%	64,52%

	secundaria 1er ciclo				%	%	%
	4. Enseñanza profesional de 2º grado	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
	5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo	22	56	78	27,18%	28,21%	71,79%
Medio		43	23	66	23,00%	65,15%	34,85%
	7. Estudios universitarios o equivalentes	43	23	66	23,00%	65,15%	34,85%

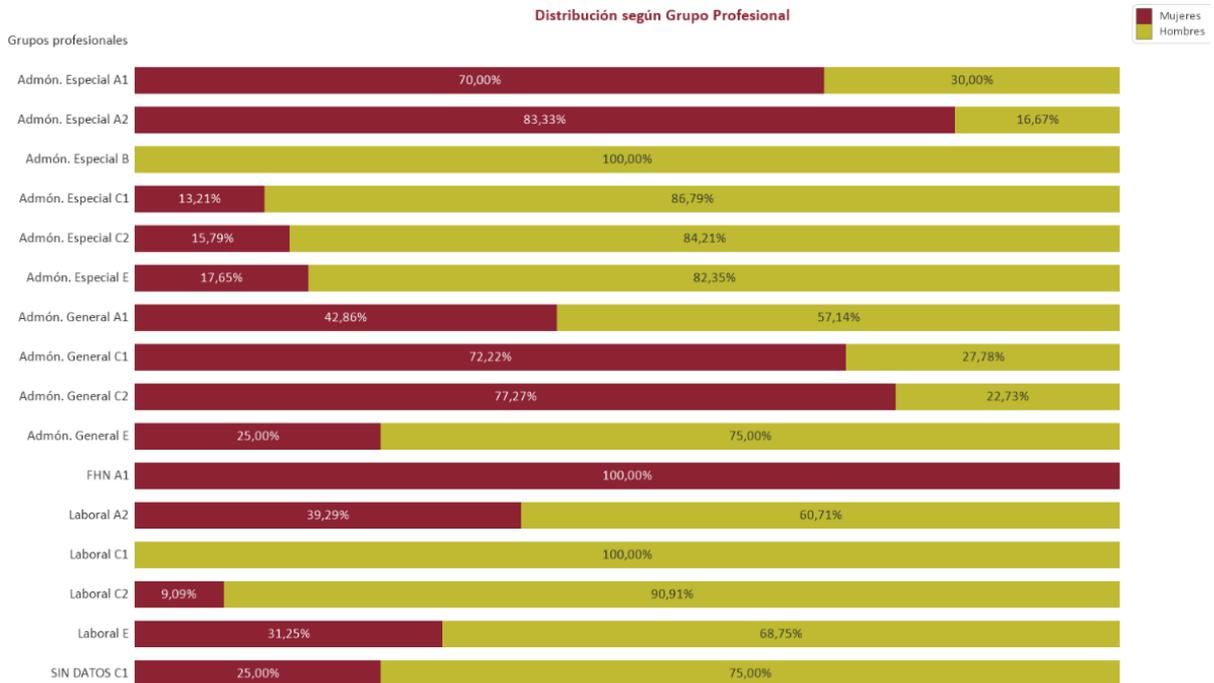
Distribución por Grupo de Clasificación

Como se observa en la siguiente tabla existen grupos de clasificación masculinizados y otros feminizados. Existe sólo un grupo en el que observamos una representación equilibrada, el grupo "Admón. General A1", donde las mujeres representan el 42,86% (n=3) y los hombres el 57,14% (n=4), si bien no es un grupo muy numeroso.

Grupos de clasificación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
FHN A1	5	0	5	1,74%	100,00%	0,00%
Admón. Especial A2	25	5	30	10,45%	83,33%	16,67%
Admón. General C2	17	5	22	7,67%	77,27%	22,73%
Admón. General C1	13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
Admón. Especial A1	7	3	10	3,48%	70,00%	30,00%
Admón. General A1	3	4	7	2,44%	42,86%	57,14%
Laboral A2	11	17	28	9,76%	39,29%	60,71%
Laboral E	10	22	32	11,15%	31,25%	68,75%
Admón. General E	3	9	12	4,18%	25,00%	75,00%
SIN DATOS C1	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
Admón. Especial E	3	14	17	5,92%	17,65%	82,35%
Admón. Especial C2	3	16	19	6,62%	15,79%	84,21%
Admón. Especial C1	7	46	53	18,47%	13,21%	86,79%
Laboral C2	2	20	22	7,67%	9,09%	90,91%
Admón. Especial B	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Laboral C1	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%

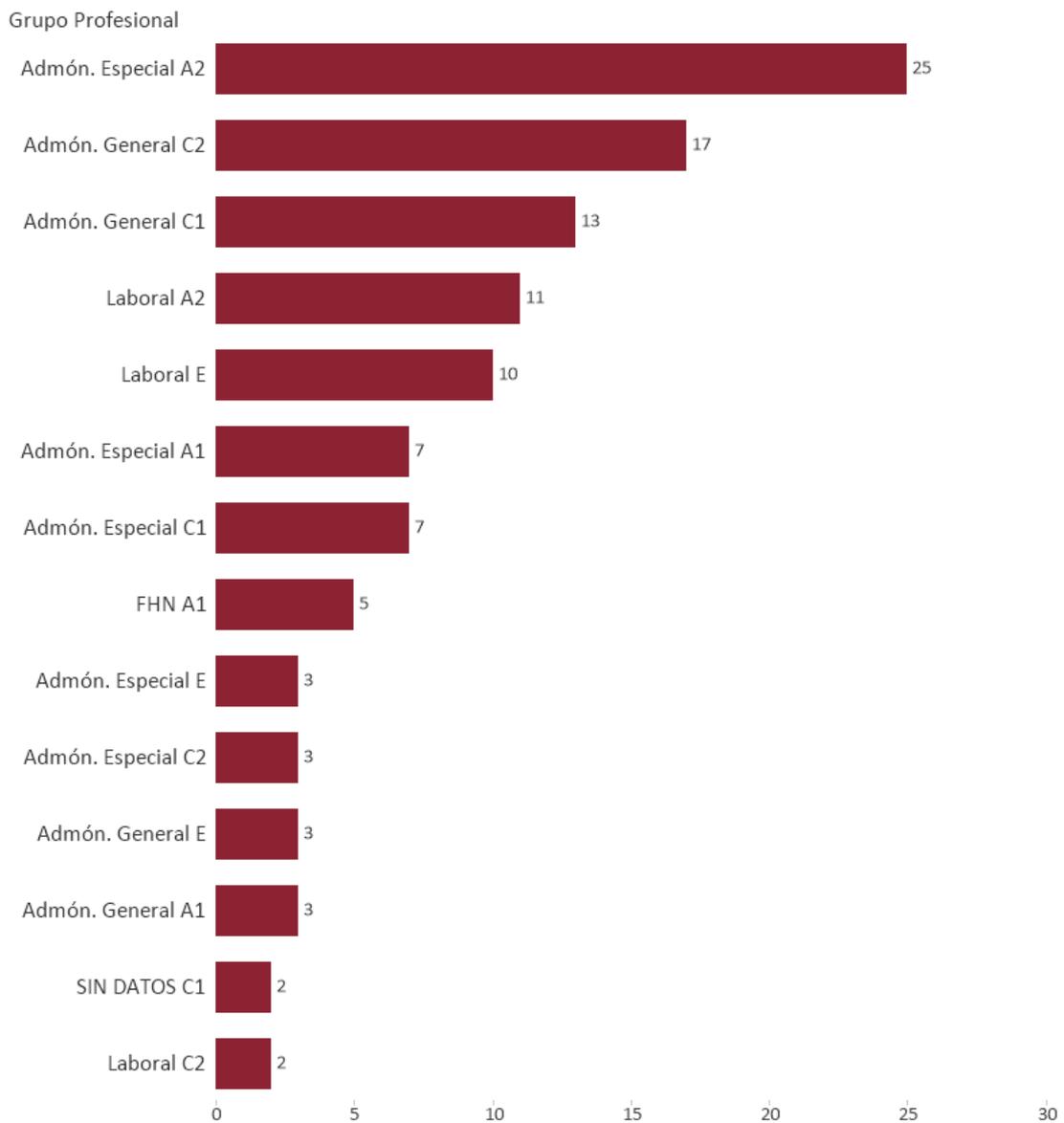
Son grupos de clasificación feminizados: FHN A1, Admón. Especial A2, Admón. General C2, Admón. General C1 y Admón. Especial A1.

Son grupos de clasificación masculinizados: Laboral A2, Laboral E, Admón. General E, SIN DATOS C1 (personal eventual), Admón. Especial E, Admón. Especial C2, Admón. Especial C1, Laboral C2, Admón. Especial B, Laboral C1.



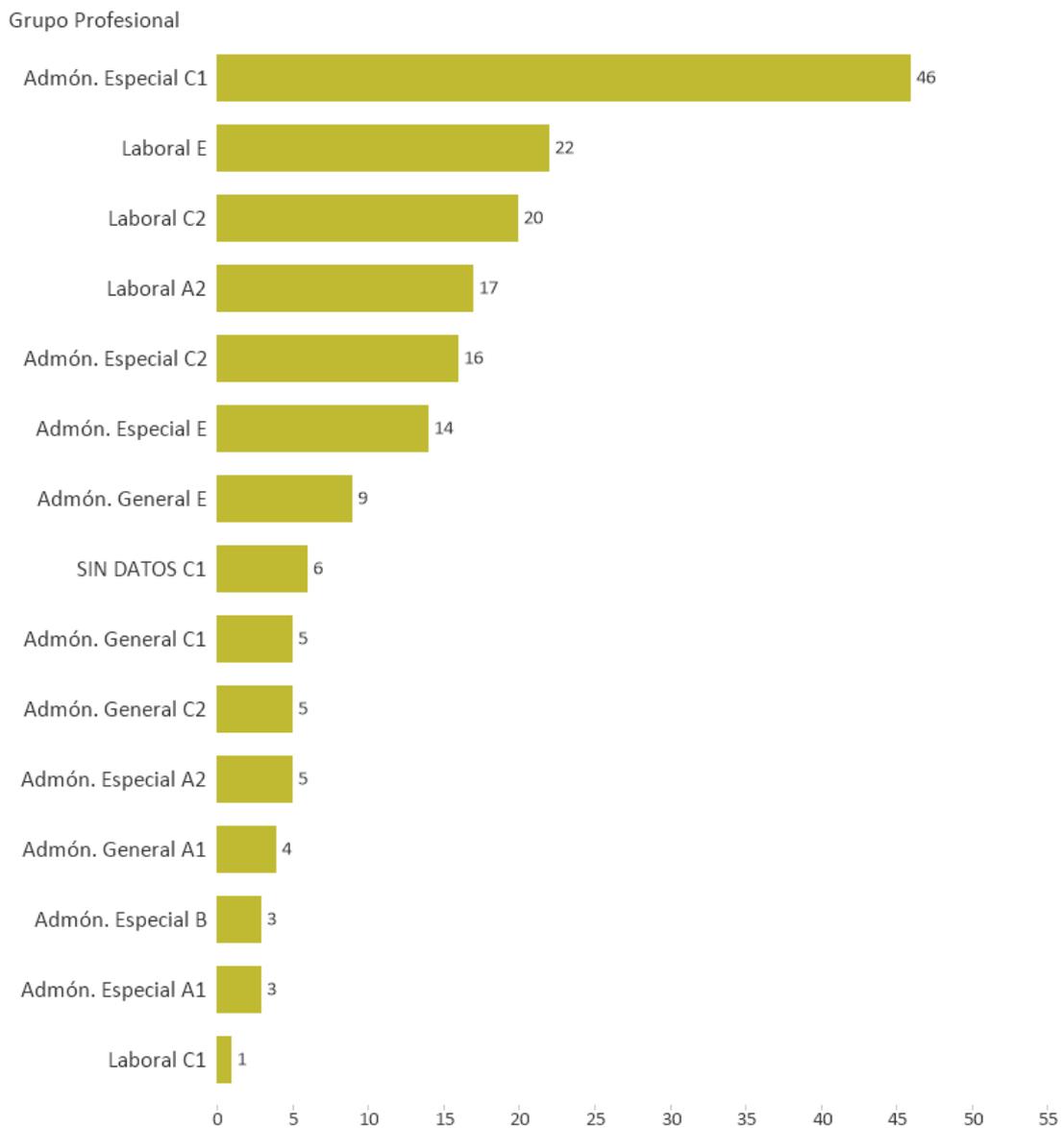
Como se observa, existen más grupos masculinizados (10) que feminizados (5). Esta característica se suma a que los grupos de clasificación más numerosos (Admón. Especial C1 y Laboral E) se encuentran masculinizados, lo que se relación directamente con la masculinización general de la administración.

Grupo Profesional (Mujeres)



Las mujeres están presentes en 14 grupos de clasificación distintos, siendo su presencia más notable en los grupos Admón. Especial A2, Admón. General C2 y Admón. General C1.

Grupo Profesional (Hombres)

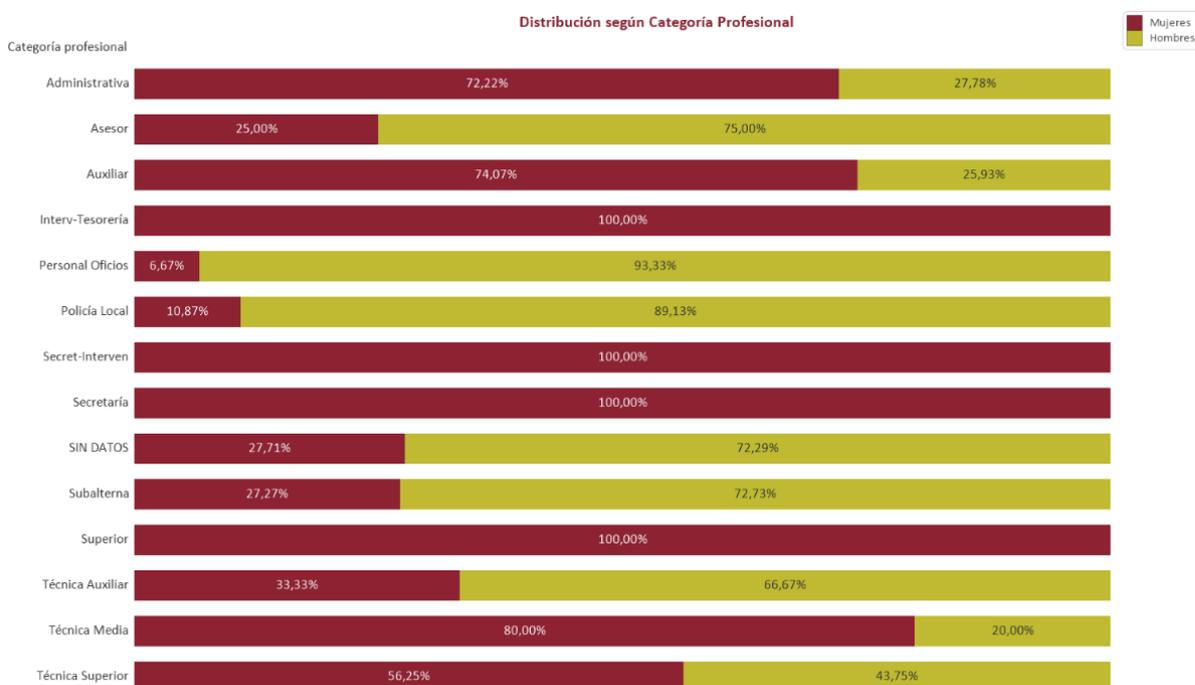


A los hombres podemos encontrarlos en 15 grupos de clasificación, siendo su presencia más notable en los grupos Admón. Especial C1, Laboral E y Laboral C2.

Distribución por Categoría profesional

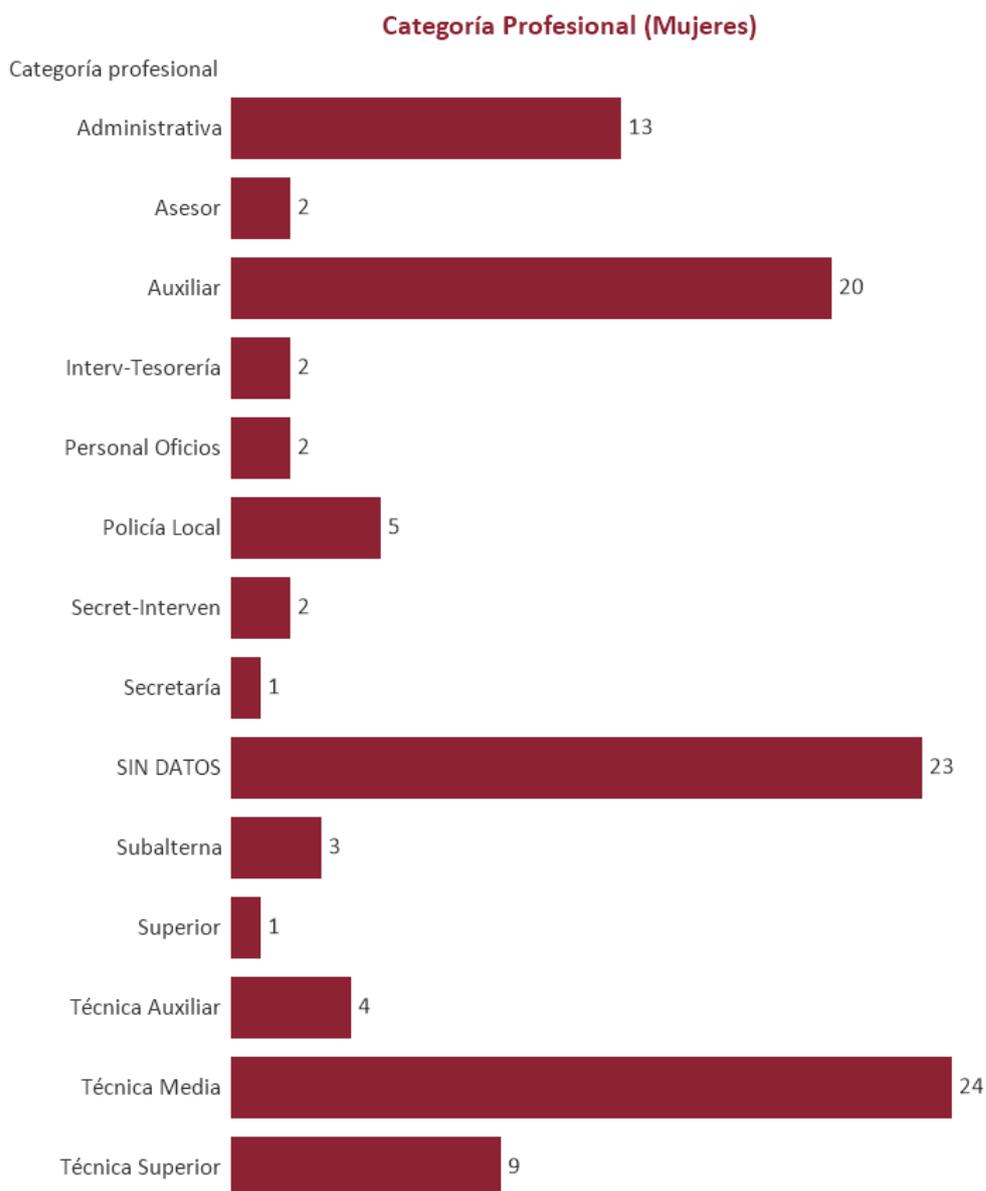
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
SIN DATOS	23	60	83	28,92%	27,71%	72,29%
Policía Local	5	41	46	16,03%	10,87%	89,13%
Personal Oficios	2	28	30	10,45%	6,67%	93,33%
Técnica Media	24	6	30	10,45%	80,00%	20,00%
Auxiliar	20	7	27	9,41%	74,07%	25,93%
Administrativa	13	5	18	6,27%	72,22%	27,78%
Técnica Superior	9	7	16	5,57%	56,25%	43,75%
Técnica Auxiliar	4	8	12	4,18%	33,33%	66,67%
Subalterna	3	8	11	3,83%	27,27%	72,73%
Asesor	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
Interv-Tesorería	2	0	2	,70%	100,00%	0,00%
Secret-Interven	2	0	2	,70%	100,00%	0,00%
Secretaría	1	0	1	,35%	100,00%	0,00%
Superior	1	0	1	,35%	100,00%	0,00%

En cuanto a las categorías profesionales, también encontramos segregación horizontal. De nuevo, sólo existe una categoría que tenga presencia equilibrada; en este caso se trata de la categoría "Técnica Superior" en la que el 56,25% son mujeres (n=9) y el 43,75% son hombres (n=7).



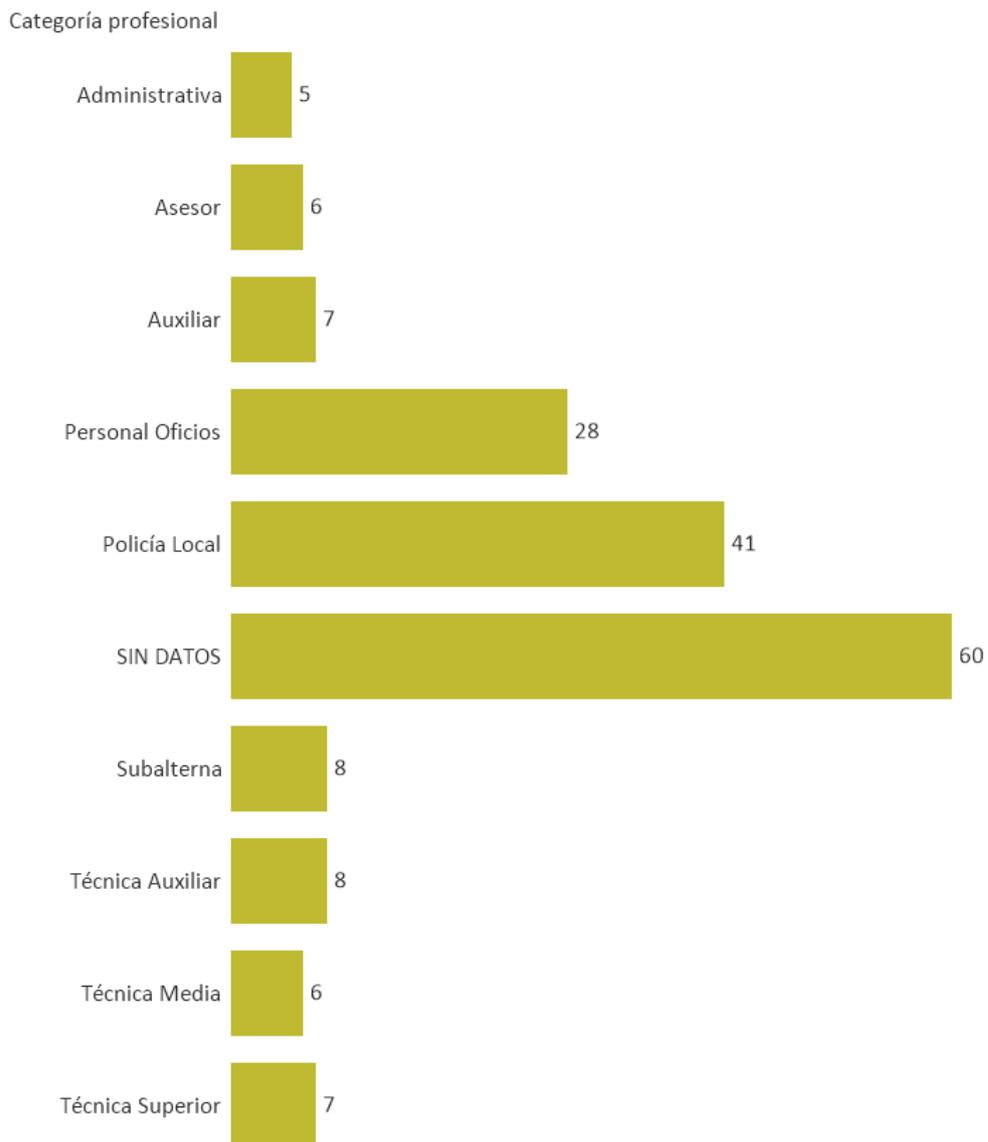
Son categorías feminizadas: Administrativa, Auxiliar, Técnica Media, Interv-Tesorería, Secret-Interven, Secretaría, Superior.

Son categorías masculinizadas: SIN DATOS (personal laboral), Policía Local, Personal Oficios, Técnica Auxiliar, Subalterna y Asesor.



Las mujeres se encuentran presentes en 14 categorías distintas, siendo su presencia más notable en Técnica media, SIN DATOS (personal laboral), Auxiliar y Administrativa.

Categoría Profesional (Hombres)

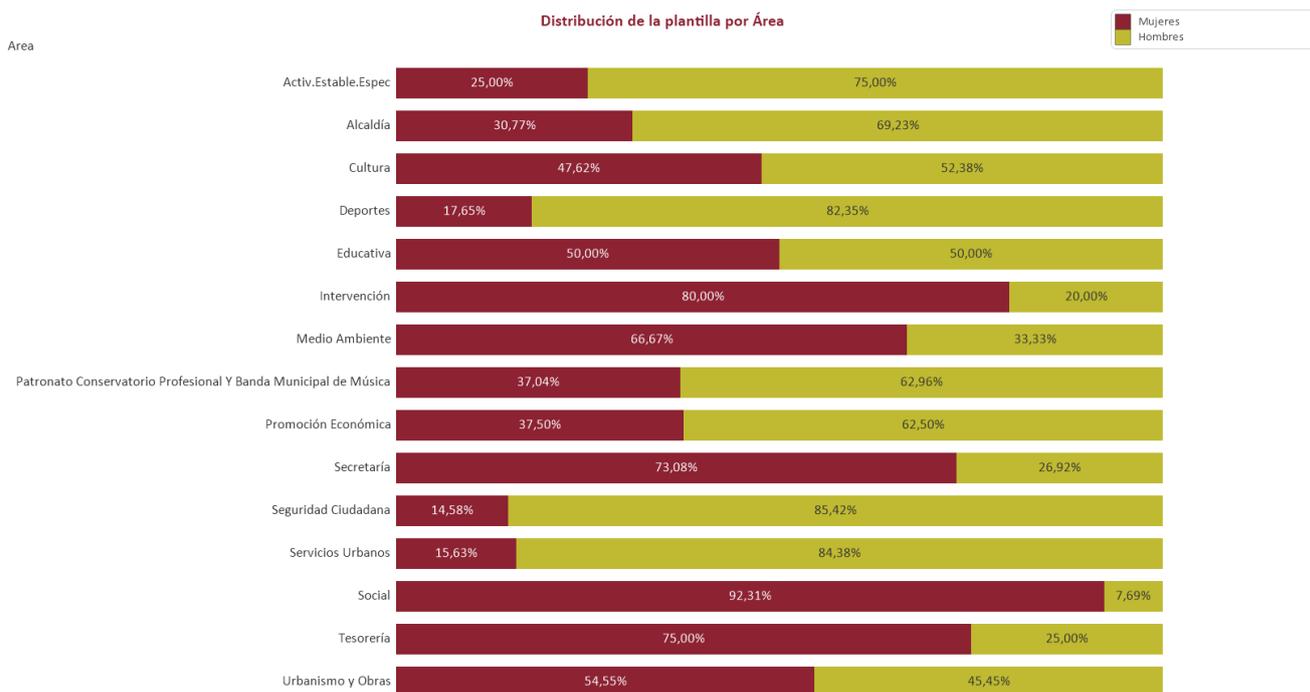


Los hombres se encuentran presentes en 10 categorías, siendo su presencia más notable en SIN DATOS (personal laboral), Policía Local y Personal oficios.

Distribución por área

Área	Mujer es	Homb res	Tot al	% / Total	% Mujer es	% Homb res
	111	176	287	100,0 0%	38,68 %	61,32 %
Social	24	2	26	9,06%	92,31 %	7,69%
Intervención	4	1	5	1,74%	80,00 %	20,00 %
Tesorería	3	1	4	1,39%	75,00 %	25,00 %
Secretaría	19	7	26	9,06%	73,08 %	26,92 %
Medio Ambiente	2	1	3	1,05%	66,67 %	33,33 %
Urbanismo y Obras	6	5	11	3,83%	54,55 %	45,45 %
Educativa	5	5	10	3,48%	50,00 %	50,00 %
Cultura	10	11	21	7,32%	47,62 %	52,38 %
Promoción Económica	3	5	8	2,79%	37,50 %	62,50 %
Patronato Conservatorio Profesional Y Banda Municipal de Música	10	17	27	9,41%	37,04 %	62,96 %
Alcaldía	4	9	13	4,53%	30,77 %	69,23 %
Activ.Estable.Espec	1	3	4	1,39%	25,00 %	75,00 %
Deportes	3	14	17	5,92%	17,65 %	82,35 %
Servicios Urbanos	10	54	64	22,30 %	15,63 %	84,38 %
Seguridad Ciudadana	7	41	48	16,72 %	14,58 %	85,42 %

Como se observa en la anterior tabla, existen tres áreas que tienen una presencia equilibrada: Urbanismo y Obras, Educativa y Cultura. En el resto detectamos cierto grado de segregación horizontal.



Las áreas feminizadas son: Social, Secretaría, Intervención, Tesorería y Medio Ambiente, siendo las dos primeras las que mayor feminización presentan.

Las áreas masculinizadas son: Promoción Económica, Patronato Conservatorio Profesional Y Banda Municipal de Música, Alcaldía, Activ.Estable.Espec, Deportes, Servicios Urbanos y Seguridad Ciudadana, siendo las tres últimas las que mayor masculinización presentan.

De los datos se desprenden que existen más áreas masculinizadas que feminizadas.

Distribución por departamento

La administración deja constancia de la existencia de 32 departamentos, matizando que en esta ocasión se han definido como departamentos las subdivisiones de las áreas, ya que en la actualidad existe una única estructura según la nueva RPT que se diferencia por áreas.

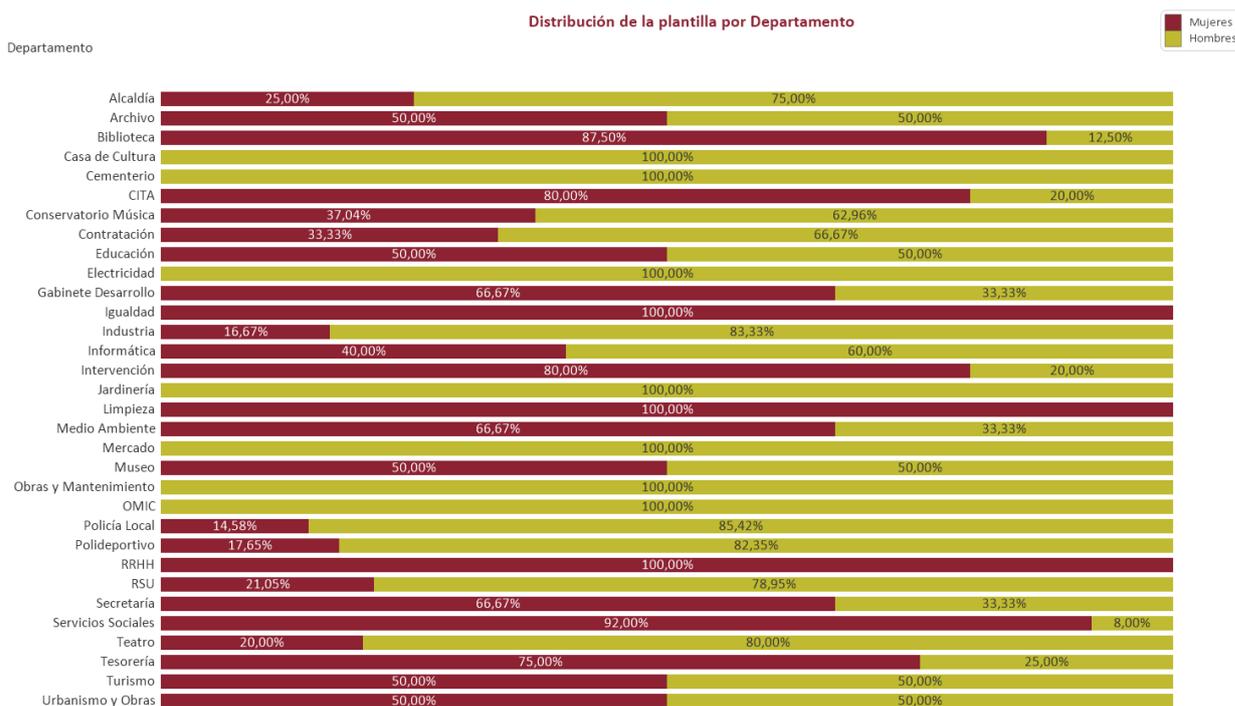
Por departamentos, existen 6 que cumplen el principio de presencia equilibrada: Archivo, Educación, Museo, Turismo, Urbanismo y obras e Informática.

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
Igualdad	1	0	1	0,35%	100,00%	0,00%
Limpieza	2	0	2	0,70%	100,00%	0,00%
RRHH	7	0	7	2,44%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	23	2	25	8,71%	92,00%	8,00%

Biblioteca	7	1	8	2,79%	87,50%	12,50%
CITA	4	1	5	1,74%	80,00%	20,00%
Intervención	4	1	5	1,74%	80,00%	20,00%
Tesorería	3	1	4	1,39%	75,00%	25,00%
Gabinete Desarrollo	2	1	3	1,05%	66,67%	33,33%
Medio Ambiente	2	1	3	1,05%	66,67%	33,33%
Secretaría	6	3	9	3,14%	66,67%	33,33%
Archivo	1	1	2	0,70%	50,00%	50,00%
Educación	5	5	10	3,48%	50,00%	50,00%
Museo	2	2	4	1,39%	50,00%	50,00%
Turismo	1	1	2	0,70%	50,00%	50,00%
Urbanismo y Obras	6	6	12	4,18%	50,00%	50,00%
Informática	2	3	5	1,74%	40,00%	60,00%
Conservatorio Música	10	17	27	9,41%	37,04%	62,96%
Contratación	1	2	3	1,05%	33,33%	66,67%
Alcaldía	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
RSU	8	30	38	13,24%	21,05%	78,95%
Teatro	1	4	5	1,74%	20,00%	80,00%
Polideportivo	3	14	17	5,92%	17,65%	82,35%
Industria	1	5	6	2,09%	16,67%	83,33%
Policía Local	7	41	48	16,72%	14,58%	85,42%
Casa de Cultura	0	4	4	1,39%	0,00%	100,00%
Cementerio	0	4	4	1,39%	0,00%	100,00%
Electricidad	0	5	5	1,74%	0,00%	100,00%
Jardinería	0	4	4	1,39%	0,00%	100,00%
Mercado	0	2	2	0,70%	0,00%	100,00%
Obras y Mantenimiento	0	8	8	2,79%	0,00%	100,00%
OMIC	0	1	1	0,35%	0,00%	100,00%

Son departamentos feminizados, ordenados de mayor a menor feminización: Igualdad, Limpieza, RRHH, Servicios Sociales, Biblioteca, CITA, Intervención, Tesorería, Gabinete Desarrollo, Medio Ambiente y Secretaría.

Son departamentos masculinizados, ordenados de menor a mayor masculinización: Conservatorio Música, Contratación, Alcaldía, RSU, Teatro, Polideportivo, Industria, Policía Local, Casa de Cultura, Cementerio, Electricidad, Jardinería, Mercado, Obras y Mantenimiento y OMIC.



Distribución por puestos de trabajo

Por puestos de trabajo, existen tres que cumplen el principio de presencia equilibrada: Inspector/a, T.A.G. y Conserje. En el resto, observamos que en la mayoría se trata de puestos unipersonales o puestos ocupados por pocas personas del mismo sexo, por los que la comparativa no puede realizarse; o bien se trata de puestos ocupados por un número reducido de personas de ambos sexos y la diferencia no es significativa.

De los puestos que no cumplen lo anterior, cabe destacar el puesto de Agente de Policía, que congrega al 13,94% de la plantilla (n=40) y se encuentra fuertemente masculinizado (los hombres representan el 92,5% de las personas que ocupan el puesto). Asimismo, otro puesto masculinizado es el de Peón/a diurno que cuenta con el 6,62% de la plantilla (n=19), siendo el 63,16% de las personas que lo ocupan hombres.

En cuanto a puestos feminizados, se destaca el de Auxiliar administrativo/a, que congrega al 8,36% de la plantilla del ayuntamiento (n=24), siendo el 70,83% de las personas que lo ocupan mujeres. Algo similar ocurre con el puesto de Administrativo/a (5,57% del total de la plantilla, n=16), donde el 75% de las personas que lo ocupan son mujeres.

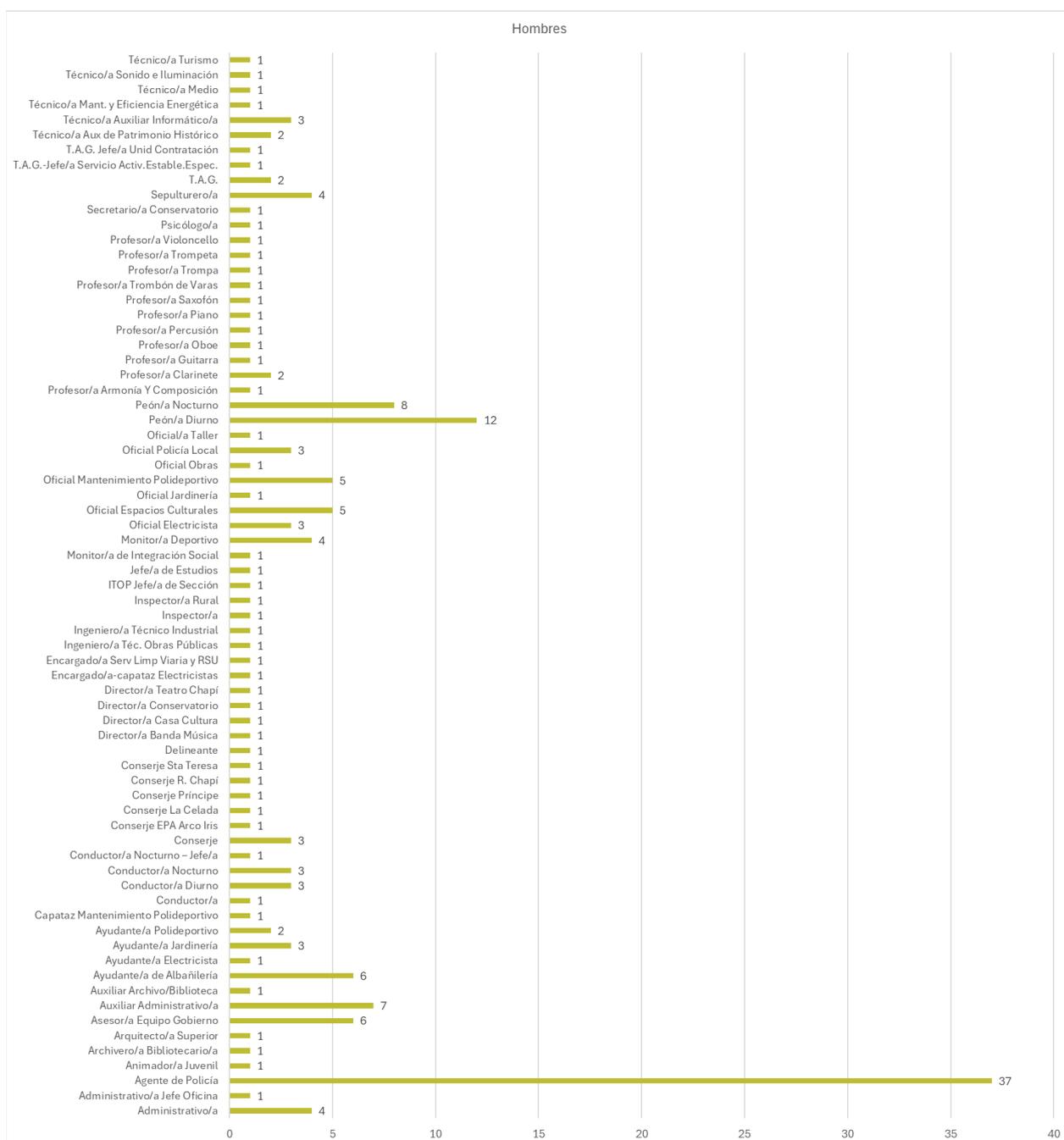
Se detecta pues, no sólo segregación horizontal también por puestos, sino una fuerte

correlación entre la segregación observada y los estereotipos de género vigentes en la sociedad.

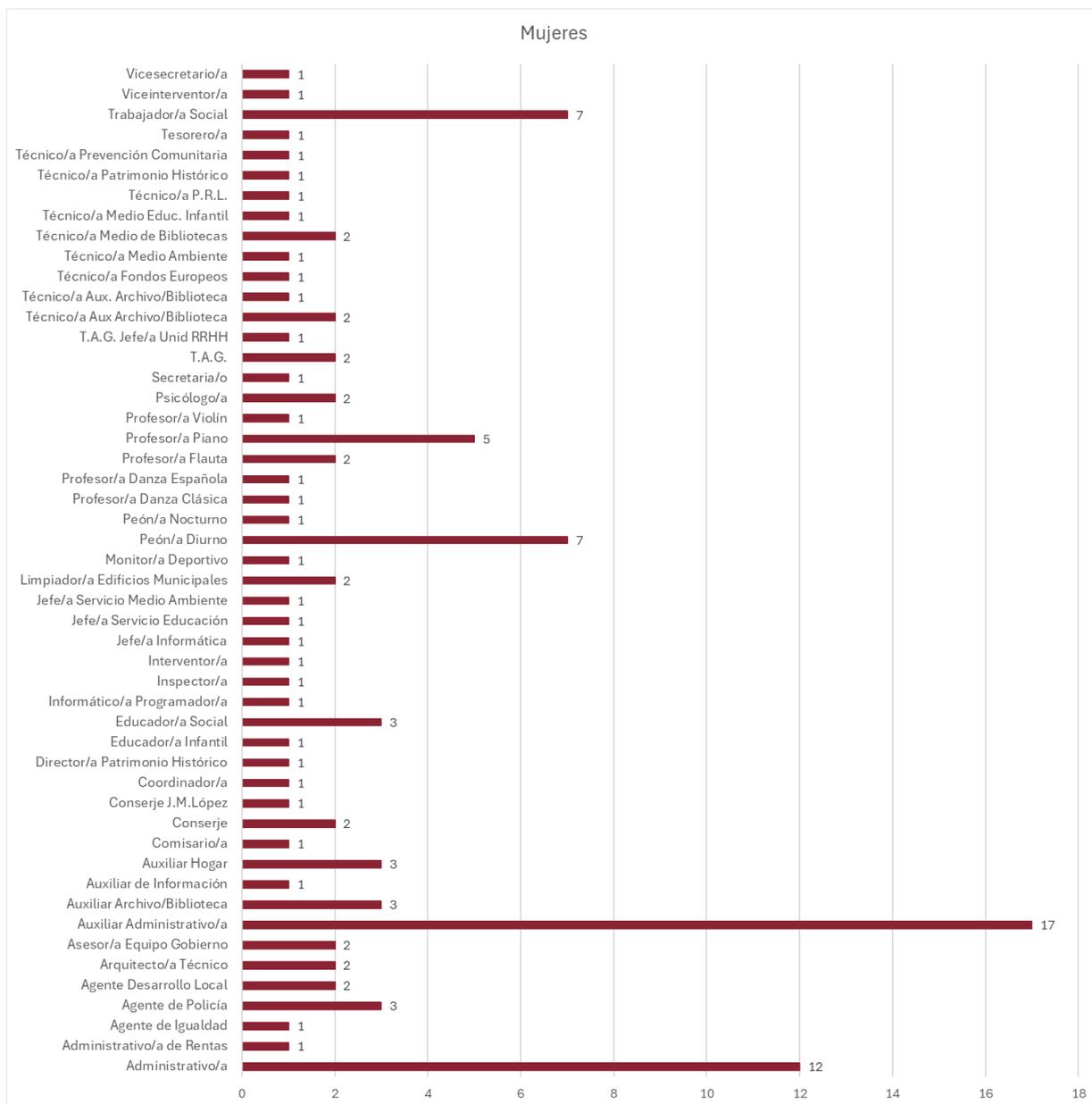
Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00 %	38,68%	61,32%
Administrativo/a de Rentas	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Agente de Igualdad	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Agente Desarrollo Local	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Arquitecto/a Técnico	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Auxiliar de Información	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Auxiliar Hogar	3	0	3	1,05%	100,00 %	0,00%
Comisario/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Conserje J.M.López	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Coordinador/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Director/a Patrimonio Histórico	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Educador/a Infantil	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Educador/a Social	3	0	3	1,05%	100,00 %	0,00%
Informático/a Programador/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Interventor/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Jefe/a Informática	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Jefe/a Servicio Educación	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Jefe/a Servicio Medio Ambiente	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Limpiador/a Edificios Municipales	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Danza Clásica	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Danza Española	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Flauta	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Violín	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Secretaria/o	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%

					%	
T.A.G. Jefe/a Unid RRHH	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Aux Archivo/Biblioteca	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Aux. Archivo/Biblioteca	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Fondos Europeos	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Medio Ambiente	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Medio de Bibliotecas	2	0	2	,70%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Medio Educ. Infantil	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a P.R.L.	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Patrimonio Histórico	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Técnico/a Prevención Comunitaria	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Tesorero/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Trabajador/a Social	7	0	7	2,44%	100,00 %	0,00%
Viceinterventor/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Vicesecretario/a	1	0	1	,35%	100,00 %	0,00%
Profesor/a Piano	5	1	6	2,09%	83,33%	16,67%
Administrativo/a	12	4	16	5,57%	75,00%	25,00%
Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	4	1,39%	75,00%	25,00%
Auxiliar Administrativo/a	17	7	24	8,36%	70,83%	29,17%
Psicólogo/a	2	1	3	1,05%	66,67%	33,33%
Inspector/a	1	1	2	,70%	50,00%	50,00%
T.A.G.	2	2	4	1,39%	50,00%	50,00%
Conserje	2	3	5	1,74%	40,00%	60,00%
Peón/a Diurno	7	12	19	6,62%	36,84%	63,16%
Asesor/a Equipo Gobierno	2	6	8	2,79%	25,00%	75,00%
Monitor/a Deportivo	1	4	5	1,74%	20,00%	80,00%
Peón/a Nocturno	1	8	9	3,14%	11,11%	88,89%
Agente de Policía	3	37	40	13,94%	7,50%	92,50%
Administrativo/a Jefe Oficina	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Animador/a Juvenil	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Archivero/a Bibliotecario/a	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Arquitecto/a Superior	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Ayudante/a de Albañilería	0	6	6	2,09%	0,00%	100,00%
Ayudante/a Electricista	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Ayudante/a Jardinería	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Ayudante/a Polideportivo	0	2	2	,70%	0,00%	100,00%
Capataz Mantenimiento Polideportivo	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conductor/a	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%

Conductor/a Diurno	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Conductor/a Nocturno	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Conductor/a Nocturno – Jefe/a	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje EPA Arco Iris	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje La Celada	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje Príncipe	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje R. Chapí	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Conserje Sta Teresa	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Delineante	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Director/a Banda Música	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Director/a Casa Cultura	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Director/a Conservatorio	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Director/a Teatro Chapí	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Encargado/a Serv Limp Viaria y RSU	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Encargado/a-capataz Electricistas	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Ingeniero/a Téc. Obras Públicas	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Ingeniero/a Técnico Industrial	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Inspector/a Rural	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
ITOP Jefe/a de Sección	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Jefe/a de Estudios	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Monitor/a de Integración Social	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Oficial Electricista	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Oficial Espacios Culturales	0	5	5	1,74%	0,00%	100,00%
Oficial Jardinería	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Oficial Mantenimiento Polideportivo	0	5	5	1,74%	0,00%	100,00%
Oficial Obras	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Oficial/a Taller	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Armonía Y Composición	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Clarinete	0	2	2	,70%	0,00%	100,00%
Profesor/a Guitarra	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Oboe	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Percusión	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Saxofón	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Trombón de Varas	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Trompa	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Trompeta	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Profesor/a Violoncello	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Secretario/a Conservatorio	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Sepulturero/a	0	4	4	1,39%	0,00%	100,00%
T.A.G. Jefe/a Unid Contratación	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
T.A.G.-Jefe/a Servicio Activ.Estable.Espec.	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Técnico/a Aux de Patrimonio Histórico	0	2	2	,70%	0,00%	100,00%
Técnico/a Auxiliar Informático/a	0	3	3	1,05%	0,00%	100,00%
Técnico/a Mant. y Eficiencia Energética	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Técnico/a Medio	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Técnico/a Sonido e Iluminación	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%
Técnico/a Turismo	0	1	1	,35%	0,00%	100,00%



En la distribución de puestos por sexo se destaca que encontramos a los hombres en 71 puestos distintos, siendo su presencia más notable, y de forma muy evidente, en el puesto de Agente de Policía.



En el caso de las mujeres, las encontramos en 50 puestos distintos, siendo su presencia más notable, en el puesto de Auxiliar administrativo/a.

Distribución de la Representación legal de la plantilla por sexo

En cuanto a la representación de la plantilla se observa una presencia también masculinizada, pues el 81,82% (n=18) de las personas que ejercen la Representación de la plantilla son hombres, mientras el 18,18 (n=4) son mujeres. Esto implica que el 10,2% del total de hombres de la muestra participan en la representación de la plantilla en comparación al 3,6% del total de mujeres que se encuentra en la misma

situación

Representación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	111	176	287	100,00%	38,68%	61,32%
No	107	158	265	92,33%	40,38%	59,62%
Sí	4	18	22	7,67%	18,18%	81,82%

Análisis cualitativo

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

Según la información volcada en los formularios a RRHH sobre **el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los órganos de decisión**, el Ayuntamiento tiene establecida dentro de su cultura organizacional la medición del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Concretamente, se cumple el principio de presencia equilibrada:

- En las Concejalías del gobierno local
- En los tribunales de selección
- En el Pleno
- En las Comisiones de trabajo
- En la Comisión de Igualdad
- En la Mesa de Negociación

El ayuntamiento manifiesta que existen puestos claramente masculinizados en el ayuntamiento y que se han incorporado medidas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres dirigidas a combatir tanto la segregación horizontal como la segregación vertical. Estas medidas han sido aplicadas en la Policía Local, concretamente, en las bases que rigen los procesos se ha incorporado un criterio de desempate a favor del sexo infrarrepresentado.

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Resumen diagnóstico

Actualmente se está realizando la valoración de los puestos de trabajo (RPT). Se observan departamentos muy feminizados como Bienestar Social y otros muy masculinizados como la Policía Local o la RSU. Por lo que podemos hablar de segregación horizontal.

Respecto a la promoción profesional, la mayor parte de la plantilla desconoce si hay criterios objetivos para promocionar.

Hay mujeres en los puestos de decisión (en la corporación) y en las Jefaturas de departamentos. En estos puestos hay paridad entre mujeres y hombres.

Respecto a la formación, las mujeres muestran mayor interés en la formación continua, tanto en formación técnica especializada como en igualdad de oportunidades. Aquí cabe destacar que en los dos últimos años, una parte importante de la plantilla se ha formado en Igualdad de Oportunidades a través de la oferta online de la Escuela Virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, más dos cursos que se han realizado en el Ayuntamiento homologados por el IVAP sobre Igualdad y Prevención de la violencia de género.

Objetivo general

Alcanzar una distribución equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos

Acciones

3.1. Adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo en la RPT a una que no esté marcada por género.

3.2. Establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión de los mismos.

3.3. Valorar en los procesos de promoción los conocimientos acreditados en materia de igualdad (realización de cursos de formación).

3.4. Difundir la oferta de formación entre toda la plantilla, fomentando que, de manera progresiva, toda la plantilla municipal tenga formación al menos a nivel básico en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

EVALUACIÓN FINAL

3.1. La denominación de los puestos de trabajo en la RPT es neutra

3.2. Procesos de promoción interna, establecidos mediante bases específicas para concurso-oposición. El proceso de mejora de empleo se realiza mediante Bolsa Administrativas/os/Jefatura de Negociado.

3.3. Procesos de promoción interna y conocimientos acreditados en materia de igualdad. En el proceso de TAG y el de TMInformática solo se tienen en cuenta aquellos cursos relacionados con las funciones específicas del puesto. En el de promoción interna para Administrativa/o no se contempla la formación en la fase de concurso, solo idiomas y experiencia laboral.

3.4. La oferta de formación en materia de igualdad se difunde a toda la plantilla por parte de la Unidad de Igualdad: Cursos de la EVI del Ministerio, de la FEMP, del INAP y los que se organizan desde el propio Ayuntamiento.

Del Informe de Evaluación Final del PIO anterior del Ayuntamiento de Villena se destaca que, a pesar de no existir ninguna acción concreta en materia de infrarrepresentación, sí se menciona en el diagnóstico que existen departamentos feminizados y masculinizados, por lo que ya en el PIO anterior se detectaba la segregación horizontal. Por otro lado, se indicaba también que existía paridad en los puestos de decisión.

Conclusiones

1. La plantilla del Ayuntamiento de Villena se encuentra masculinizada pues cuenta con 176 hombres (61,32% de la plantilla) y 111 mujeres (39,68% de la plantilla).
2. Los niveles jerárquicos 1 (84,62% mujeres) y 3 (64,81% mujeres) se encuentran feminizados. Esta característica responde principalmente a que las personas de dicho nivel jerárquico poseen principalmente estudios universitarios o equivalentes, y la mayor parte de las personas que poseen este nivel formativo en la entidad son mujeres. Por otro lado, los niveles jerárquicos 2 (68,75% hombres), 4 (70,41% hombres) y el personal eventual (75%) se encuentran masculinizados.
3. El nivel de responsabilidad alto respeta el principio de presencia equilibrada, pues encontramos en él a 8 mujeres (47,06%) y 9 hombres (52,94%). En el nivel medio encontramos mayor porcentaje de mujeres (65,15 mujeres, n=43), mientras en el nivel bajo encontramos mayor porcentaje de hombres (70,56%, n=144). De nuevo, esta distribución está explicada en parte por el hecho de que las mujeres de la entidad poseen en mayor medida estudios universitarios o equivalentes.
4. Se detecta segregación horizontal en todos los cruces: departamentos, áreas, categoría profesional, grupos de clasificación y puestos de trabajo. En el último caso, se destaca, además, que existen puestos claramente feminizados o masculinizados en coherencia con los estereotipos vigentes en la sociedad. Este es el caso del puesto de Agente de policía (92,5% hombres), Peón/a diurno (63,16% hombre), Auxiliar administrativo/a (70,83% mujeres) y Administrativo/a (75% mujeres).
5. En la información cualitativa proporcionada por el ayuntamiento, se manifiesta que se cumple el principio de presencia equilibrada de forma general en su cultura organizacional, concretamente en órganos como el pleno, los tribunales de selección, la comisión de trabajo, etc. Así mismo, el ayuntamiento tiene reconocidos aquellos puestos claramente masculinizados y aplica medidas de corrección, tanto de la segregación vertical como de la segregación horizontal.
6. El ayuntamiento aplica medidas de acción positiva en la Policía Local
7. La representación de la plantilla se encuentra masculinizada, el 81,82% (n=18) de las personas que ejercen la Representación de la plantilla son hombres.

Propuestas

1. Se recomienda seguir aplicando medidas de acción positiva, así como otras medidas correctoras de los estereotipos de género asociados a los puestos fuertemente afectados por la segregación horizontal.
2. Fomentar la participación de las mujeres en la representación legal de la plantilla.

8. Retribuciones

El presente eje tiene como objetivo la identificación de la situación en la que se encuentra la entidad pública en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva y, de manera específica en qué medida la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor se garantiza en la organización.

Se muestra la información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva del, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial.

A partir de la información aportada por estos elementos y de cualquier otra que resulte de interés en esta materia, el diagnóstico contiene información y análisis sobre el salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno.

Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

En los análisis siguientes se tendrán en cuenta los datos aportados por la administración relativos a los conceptos: salario base y complementos salariales. La administración indica que no existen datos relativos a complementos extrasalariales, por lo que no se tendrán en cuenta para el análisis.

A continuación, se muestran las principales brechas detectadas por promedios para salario base y la suma de este con complementos:

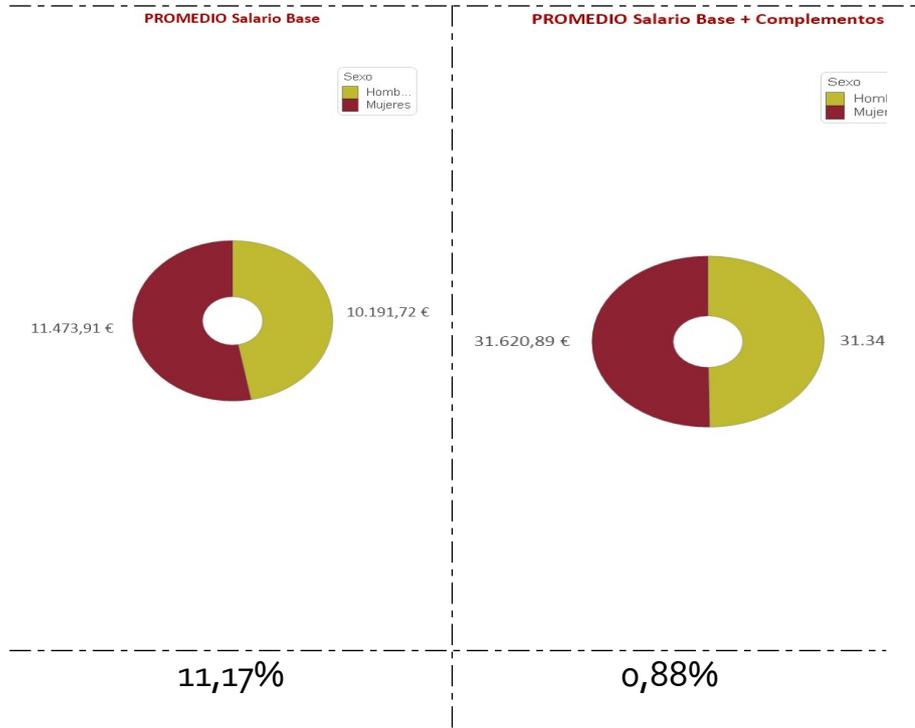
Mujeres	Hombres	Promedio (SB) [Mujeres]	Promedio (SB) [Hombres]	Brecha (SB)
111	176	11473,91 €	10191,72 €	11,17%

La anterior tabla indica que existe una brecha favorable a las mujeres del 11,17% al analizar los promedios de los salarios base de la entidad desagregados por sexo.

Mujeres	Hombres	Promedio (SB+C) [Mujeres]	Promedio (SB+C) [Hombres]	Brecha (SB+C)
111	176	31620,89 €	31341,84 €	0,88%

Cuando se analiza el promedio conjuntamente del salario base y los complementos, la brecha anterior se reduce hasta casi desaparecer, situándose en 0,88% a favor de las mujeres.

BRECHA



Retribución Promedio por Grupo de Clasificación

La siguiente tabla recoge el estudio de las retribuciones por promedios y grupo de clasificación.

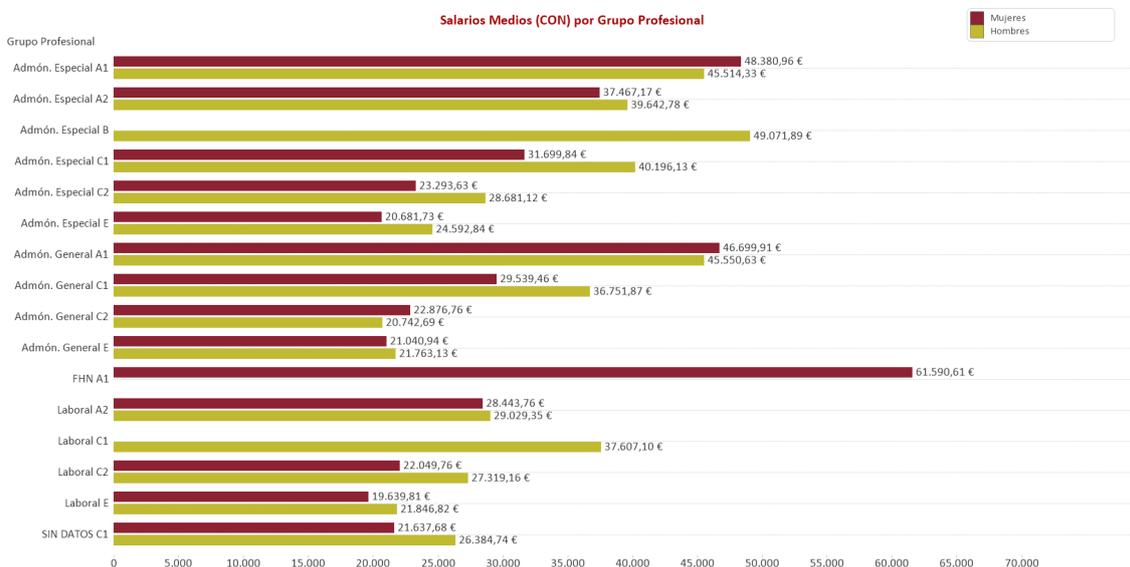
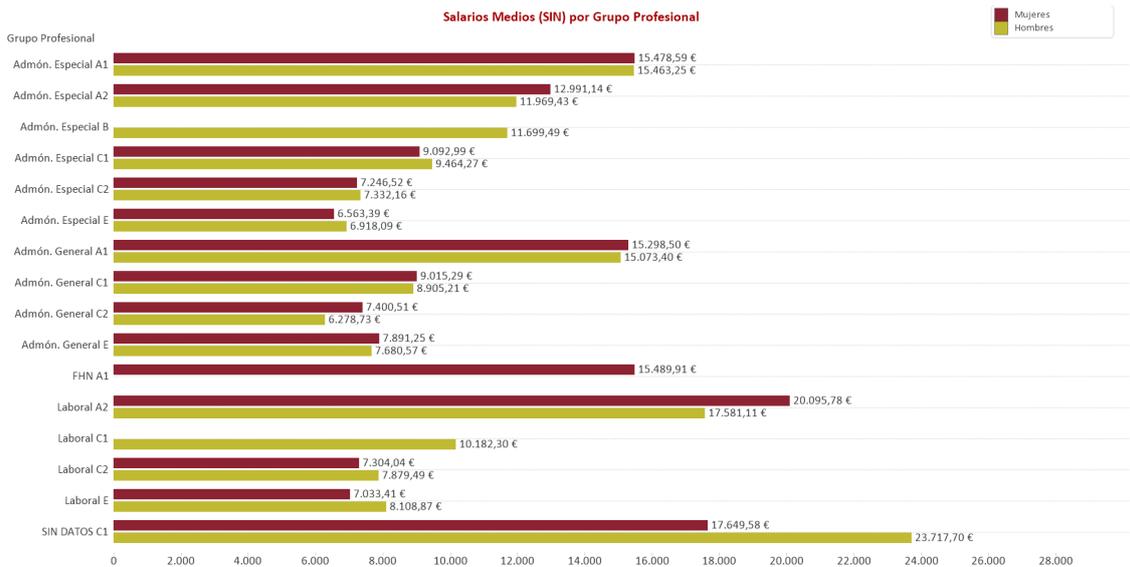
Grupo de Clasificación	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	111	176	11.473,91 €	10.133,81 €	11,68%	31.620,89 €	31.341,84 €	0,88%
Admón. Especial A1	7	3	15.478,59 €	15.463,25 €	0,10%	48.380,96 €	45.514,33 €	5,93%
Admón. Especial A2	25	5	12.991,14 €	11.969,43 €	7,86%	37.467,17 €	39.642,78 €	5,49%
Admón. Especial B	0	3	-	11.699,49 €	-	-	49.071,89 €	-
Admón. Especial C1	7	46	9.092,99 €	9.464,27 €	3,92%	31.699,84 €	40.196,13 €	21,14%
Admón. Especial C2	3	16	7.246,52 €	7.332,16 €	1,17%	23.293,63 €	28.681,12 €	18,78%
Admón. Especial E	3	14	6.563,39 €	6.918,09 €	5,13%	20.681,73 €	24.592,84 €	15,90%
Admón. General A1	3	4	15.298,50 €	15.073,40 €	1,47%	46.699,91 €	45.550,64 €	2,46%
Admón. General C1	13	5	9.015,29 €	8.905,21 €	1,22%	29.539,46 €	36.751,87 €	19,62%
Admón. General C2	17	5	7.400,51 €	6.278,73 €	15,16%	22.876,76 €	20.742,69 €	9,33%
Admón. General E	3	9	7.891,25 €	7.680,57 €	2,67%	21.040,94 €	21.763,13 €	3,32%
FHN A1	5	0	15.489,91 €	-	-	61.590,61 €	-	-

Laboral A2	11	17	20.095,78 €	17.581,11 €	12,51%	28.443,76 €	29.029,35 €	2,02%
Laboral C1	0	1	-	10.182,30 €	-	-	37.607,10 €	-
Laboral C2	2	20	7.304,04 €	7.879,49 €	7,30%	22.049,77 €	27.319,16 €	19,29%
Laboral E	10	22	7.033,41 €	8.108,87 €	13,26%	19.639,81 €	21.846,83 €	10,10%
SIN DATOS C1	2	6	17.649,59 €	23.717,70 €	25,58%	21.637,68 €	26.384,74 €	17,99%

Como se observa, en general, existen pocas brechas por encima del 20%. En el caso de los promedios de salario base SIN complementos, se destaca que encontramos sólo cuatro brechas por encima del 10%. Concretamente, se detecta una brecha del 15,16% a favor de las mujeres en el grupo Admón. General C2, una brecha del 12,51% a favor de las mujeres en el grupo Laboral A2, una brecha a favor de los hombres del 13,26% en el grupo Laboral E y una brecha del 25,58% a favor de los hombres en el grupo SIN DATOS C1 (personal eventual), siendo esta última la brecha detectada más significativa. En este último caso, la brecha se explica por la existencia de una situación baja laboral durante un tiempo considerable de una de las dos mujeres que forman parte del Personal Eventual.

Es llamativo que mientras en el análisis del salario base SIN COMPLEMENTOS observamos brechas a favor de las mujeres y los hombres, en cuanto se realizan los análisis conjuntamente del salario base CON COMPLEMENTOS, la mayor parte de las brechas que se detectan son a favor de los hombres, obteniendo además varias brechas significativas que rozan o superan el 20%. Este es el caso del grupo Admón. Especial C1 con una brecha del 21,14% a favor de los hombres, Admón. Especial C2 con una brecha del 18,78% a favor de los hombres y Admón. General C1 con una brecha del 19,62% a favor de los hombres, en este último caso, a pesar de ser un grupo feminizado.

Esta situación que implica que la mayoría de las brechas al analizar los salarios base CON COMPLEMENTOS aparecen a favor de los hombres, es un indicador temprano de que, a pesar de que las mujeres se encuentran en los puestos de mayor jerarquía o en paridad en los puestos de mayor responsabilidad, los hombres de la administración parecen percibir mayores cantidades en complementos salariales.



Retribución promedio por Categoría Profesional

En este apartado se recoge el estudio de los promedios de la retribución según categoría profesional.

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
Totales	111	176	11.473,91 €	10.133,81 €	11,68%	31.620,89 €	31.341,84 €	0,88%
Técnica Superior	9	7	15.418,56 €	15.240,48 €	1,15%	45.471,48 €	45.535,08 €	0,14%
Técnica Media	24	6	12.974,77 €	11.308,16 €	12,85%	37.101,13 €	36.837,85 €	0,71%
Subalterna	3	8	7.891,25 €	7.683,77 €	2,63%	21.040,94 €	21.488,97 €	2,08%
Auxiliar	20	7	7.376,20 €	5.962,76 €	19,16%	22.939,29 €	21.726,96 €	5,28%
Policía Local	5	41	11.785,30 €	9.407,14 €	20,18%	46.177,11 €	42.036,52 €	8,97%
SIN DATOS	23	60	12.971,61 €	10.750,77 €	17,12%	23.323,46 €	25.968,65 €	10,19%
Asesor	2	6	17.649,59 €	23.717,70 €	25,58%	21.637,68 €	26.384,74 €	17,99%

Administrativa	13	5	9.015,29 €	8.905,21 €	1,22%	29.539,46 €	36.751,87 €	19,62%
Personal Oficinas	2	28	5.930,07 €	7.339,10 €	19,20%	20.414,47 €	26.737,08 €	23,65%
Técnica Auxiliar	4	8	8.396,77 €	10.342,85 €	18,82%	26.697,15 €	35.008,46 €	23,74%
Interv-Tesorería	2	0	15.506,90 €	-	-	51.807,21 €	-	-
Secret-Interven	2	0	15.478,59 €	-	-	63.815,55 €	-	-
Secretaría	1	0	15.478,59 €	-	-	76.707,52 €	-	-
Superior	1	0	15.478,59 €	-	-	38.155,74 €	-	-

En la tabla anterior se detecta, al igual que con los grupos profesionales, que en el análisis único de salario base SIN COMPLEMENTOS la mayoría de las brechas surgen a favor de las mujeres, si bien esta situación se invierte en la mayoría de los casos al analizar el salario base CON COMPLEMENTOS.

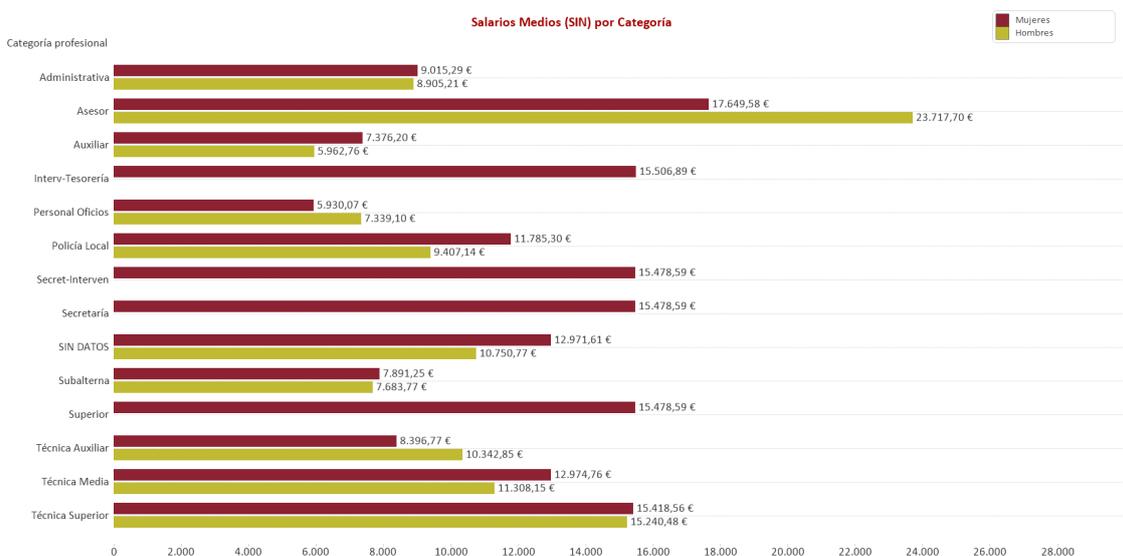
Del análisis de promedio de salarios base SIN COMPLEMENTOS se destacan las siguientes brechas significativas:

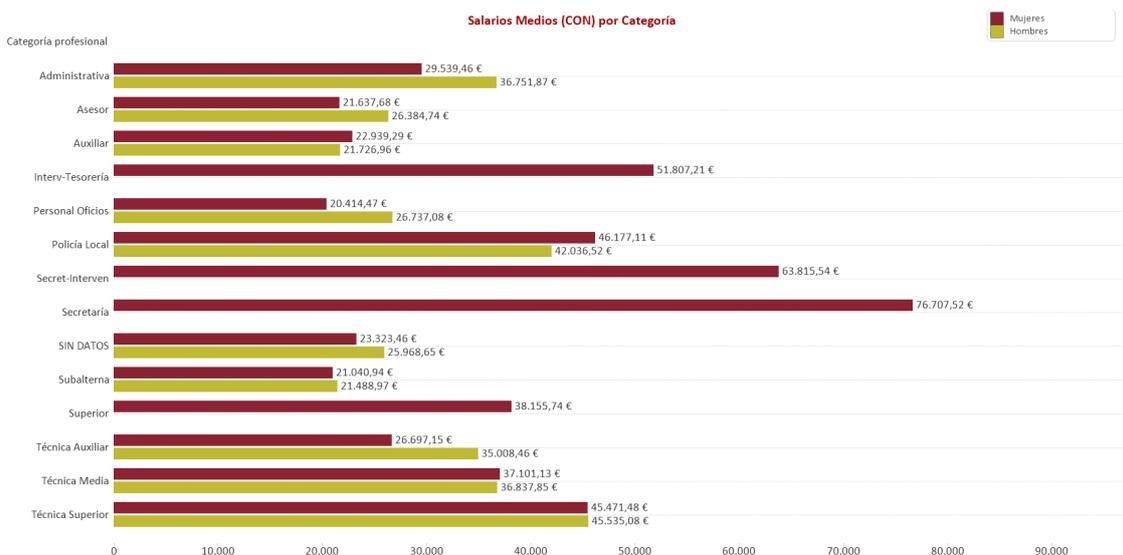
- Auxiliar: brecha del 19,16% a favor de las mujeres. La brecha se explica porque existen muy pocos hombres, 7, de los cuales dos han presentado situaciones de baja laboral por periodos significativos, provocando que la media descienda.
- Policía Local: brecha del 20,18% a favor de las mujeres. Esta brecha se explica debido a que existe un número reducido de mujeres, concretamente 5, de las cuales 2 ocupan puestos de responsabilidad, por lo que el promedio de las mujeres se ve elevado.
- SIN DATOS (personal laboral): brecha del 17,12% a favor de las mujeres. En este caso, la brecha se explica por el número reducido de mujeres que existe en esta categoría, en comparación con el número de hombres, y por su ubicación, en un número significativo de casos, en puestos de trabajo que llevan aparejado un salario base elevado para la categoría estudiada. A esto hay que sumarle, que existen varios casos de baja laboral prolongados por parte de hombres de la categoría.
- Asesor: brecha del 25,58% a favor de los hombres. La categoría de asesor la conforma el personal eventual, por lo que se replica la explicación ya dada en el apartado anterior. En la categoría existen dos mujeres y una de ellas estuvo de baja laboral durante un periodo considerable provocando la bajada del promedio.

- Personal oficinas: brecha del 19,2% a favor de los hombres. Existen sólo dos mujeres en la categoría y una de ellas estuvo de baja laboral por un periodo largo. Además, las dos mujeres pertenecen al puesto "Limpiador/a edificios municipales", que lleva aparejado un salario base inferior al de otros puestos de la categoría.
- Técnica Auxiliar: brecha del 18,82% a favor de los hombres. En este caso, existen cuatro mujeres en la categoría, una de ellas a jornada parcial mientras otra estuvo de baja laboral por un periodo largo.

Del análisis de promedios de salarios base CON COMPLEMENTOS se destaca:

- Asesor: brecha del 17,99% a favor de los hombres. La explicación dada en el análisis anterior se mantiene.
- Administrativa: brecha del 19,62% a favor de los hombres. Esta brecha en el análisis sin complementos no existía, y en este caso se explica enteramente por la retribución a través de complementos que será estudiada más adelante; ya que esto da lugar a que las retribuciones más altas de esta categoría correspondan a hombres de la misma.
- Personal oficinas: brecha del 23,65% a favor de los hombres. La explicación dada en el análisis anterior se mantiene.
- Técnica auxiliar: brecha del 23,74% a favor de los hombres. La explicación dada en el análisis anterior se mantiene.





Retribución promedio por nivel de responsabilidad

En este apartado se analizarán los promedios de las retribuciones según nivel de responsabilidad.

Nivel de responsabilidad	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	111	176	11473,91 €	10133,81 €	11,68%	31620,89 €	31341,84 €	0,88%
Alto	8	9	15418,13 €	12759,46 €	17,24%	59098,88 €	42017,26 €	28,90%
Medio	43	23	15213,54 €	16479,84 €	7,68%	36360,21 €	32193,10 €	11,46%
Bajo	60	144	8213,60 €	8956,11 €	8,29%	24560,64 €	30538,66 €	19,58%

En el nivel alto, tanto en el análisis SIN COMPLEMENTOS y CON COMPLEMENTOS surgen brechas significativas a favor de las mujeres. Debemos considerar que las personas que se encuentran en el nivel alto de responsabilidad ocupan diferentes niveles jerárquicos. Todas las mujeres que se encuentran en el nivel de responsabilidad alto, a excepción de una, se encuentran en el nivel jerárquico 1, mientras en el caso de los hombres, ocupan el nivel jerárquico 2 o 3.

En el nivel medio encontramos una brecha del 7,68% a favor de los hombres en el análisis SIN COMPLEMENTOS, explicado porque su número es más reducido que el

de mujeres en este nivel, siendo que una parte importante de ellos se encuentra en los puestos mejor retribuidos de esta categoría a través del salario base. Al realizar el análisis CON COMPLEMENTOS, esta situación cambia y se detecta una brecha a favor de las mujeres del 11,46%.

En el nivel bajo de responsabilidad encontramos brechas a favor de los hombres, siendo mayor la observada en el análisis CON COMPLEMENTOS (brecha del 19,58%). Sabemos que el nivel bajo de responsabilidad se encuentra masculinizado, por lo que la presencia de mujeres en el mismo es reducida, además su ubicación dentro del nivel por rangos salariales desvela que para en los niveles de retribución más altos suelen estar ausentes, por lo que podemos encontrarlas en niveles de retribución bajos o intermedios.

Retribución promedio por Nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	111	176	11473,91 €	10133,81 €	11,68%	31620,89 €	31341,84 €	0,88%
1	11	2	15293,32 €	21264,72 €	28,08%	55284,04 €	44892,49 €	18,80%
2	5	11	15370,54 €	15372,46 €	0,01%	44471,59 €	44370,08 €	0,23%
3	35	19	15212,80 €	14855,00 €	2,35%	34451,37 €	28310,83 €	17,82%
4	58	138	7882,52 €	8314,30 €	5,19%	24661,44 €	30739,81 €	19,77%
Personal eventual	2	6	17649,58 €	23717,70 €	25,58%	21637,68 €	26384,74 €	17,99%

En el análisis por nivel jerárquico, observamos que para el nivel 2, la brecha es prácticamente inexistente. En el caso de los niveles 1 y 3, ambos feminizados, surgen brechas significativas a favor de las mujeres, mientras que en los niveles 4 y personal eventual, ambos masculinizados, surgen brechas significativas a favor de los hombres.

Retribución Promedio por Puesto

Como muestra la siguiente tabla, en el análisis retributivo por puestos no es posible realizar una comparativa entre sexos para todos los puestos. En aquellos casos en los

que sí se puede realizar la comparativa, observamos que la mayoría de brechas detectadas son favorables a los hombres.

De las brechas anteriores aquellas más cercanas al 20% o que suponen al menos el 20% las encontramos en el puesto Asesor/a Equipo de Gobierno, explicada por los motivos indicados anteriormente, y en el puesto Administrativo/a, en este último caso surgen a raíz de la aplicación de complementos que serán estudiados en mayor profundidad posteriormente.

Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	111	176	11.473,91 €	10.133,81 €	11,68%	31.620,89 €	31.341,84 €	0,88%
Psicólogo/a	2	1	15.478,59 €	15.478,59 €	0,00%	41.129,11 €	41.348,44 €	0,53%
Inspector/a	1	1	13.384,05 €	10.411,10 €	22,21%	46.252,15 €	46.905,59 €	1,39%
Profesor/a Piano	5	1	23.904,06 €	23.904,06 €	0,00%	32.639,55 €	33.339,80 €	2,10%
Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	7.246,52 €	1.981,97 €	72,65%	23.293,63 €	24.158,83 €	3,58%
T.A.G.	2	2	15.478,59 €	15.208,46 €	1,75%	46.442,25 €	48.681,53 €	4,60%
Peón/a Nocturno	1	8	8.861,03 €	8.103,41 €	8,55%	23.974,96 €	22.703,79 €	5,30%
Agente de Policía	3	37	10.021,28 €	9.194,14 €	8,25%	38.370,09 €	41.334,49 €	7,17%
Peón/a Diurno	7	12	6.594,71 €	8.269,13 €	20,25%	18.730,11 €	20.720,10 €	9,60%
Conserje	2	3	7.655,01 €	8.006,55 €	4,39%	20.597,98 €	23.155,18 €	11,04%
Auxiliar Administrativo/a	17	7	7.400,51 €	7.119,80 €	3,79%	22.876,76 €	20.210,23 €	11,66%
Monitor/a Deportivo	1	4	6.244,35 €	6.210,83 €	0,54%	19.437,62 €	16.521,10 €	15,00%
Asesor/a Equipo Gobierno	2	6	17.649,59 €	23.717,70 €	25,58%	21.637,68 €	26.384,74 €	17,99%
Administrativo/a	12	4	8.929,14 €	8.619,22 €	3,47%	29.062,94 €	36.335,00 €	20,01%
Administrativo/a de Rentas	1	0	10.049,16 €	-	-	35.257,69 €	-	-
Administrativo/a Jefe Oficina	0	1	-	10.049,16 €	-	-	38.419,35 €	-
Agente de Igualdad	1	0	13.384,05 €	-	-	34.979,82 €	-	-
Agente Desarrollo Local	2	0	13.376,09 €	-	-	36.986,98 €	-	-
Animador/a Juvenil	0	1	-	8.363,73 €	-	-	25.662,26 €	-
Archivero/a Bibliotecario/a	0	1	-	15.478,59 €	-	-	50.959,30 €	-
Arquitecto/a Superior	0	1	-	15.432,58 €	-	-	44.235,26 €	-
Arquitecto/a Técnico	2	0	10.086,18 €	-	-	31.337,51 €	-	-

			€			€		
Auxiliar de Información	1	0	8.363,73 €	-	-	24.661,91 €	-	-
Auxiliar Hogar	3	0	7.713,35 €	-	-	20.842,88 €	-	-
Ayudante/a de Albañilería	0	6	-	7.289,53 €	-	-	23.633,20 €	-
Ayudante/a Electricista	0	1	-	7.409,64 €	-	-	25.167,81 €	-
Ayudante/a Jardinería	0	3	-	5.106,67 €	-	-	21.033,29 €	-
Ayudante/a Polideportivo	0	2	-	7.169,22 €	-	-	25.179,34 €	-
Capataz Mantenimiento Polideportivo	0	1	-	7.457,74 €	-	-	27.673,44 €	-
Comisario/a	1	0	15.478,59 €	-	-	69.523,13 €	-	-
Conductor/a	0	1	-	7.389,14 €	-	-	23.913,04 €	-
Conductor/a Diurno	0	3	-	9.984,55 €	-	-	30.217,86 €	-
Conductor/a Nocturno	0	3	-	6.380,76 €	-	-	23.034,05 €	-
Conductor/a Nocturno – Jefe/a	0	1	-	10.182,30 €	-	-	42.924,80 €	-
Conserje EPA Arco Iris	0	1	-	7.655,01 €	-	-	21.948,82 €	-
Conserje J.M.López	1	0	8.363,73 €	-	-	21.926,86 €	-	-
Conserje La Celada	0	1	-	8.363,73 €	-	-	22.734,48 €	-
Conserje Príncipe	0	1	-	7.463,87 €	-	-	19.708,98 €	-
Conserje R. Chapí	0	1	-	7.187,88 €	-	-	20.637,39 €	-
Conserje Sta Teresa	0	1	-	6.780,00 €	-	-	17.416,52 €	-
Coordinador/a	1	0	13.384,05 €	-	-	43.762,85 €	-	-
Delineante	0	1	-	15.478,59 €	-	-	48.527,05 €	-
Director/a Banda Música	0	1	-	21.264,99 €	-	-	39.570,21 €	-
Director/a Casa Cultura	0	1	-	8.363,73 €	-	-	37.668,99 €	-
Director/a Conservatorio	0	1	-	21.264,45 €	-	-	50.214,76 €	-
Director/a Patrimonio Histórico	1	0	15.478,59 €	-	-	48.099,63 €	-	-
Director/a Teatro Chapí	0	1	-	10.049,16 €	-	-	32.049,79 €	-
Educador/a Infantil	1	0	10.049,60 €	-	-	24.418,89 €	-	-
Educador/a Social	3	0	13.384,05 €	-	-	34.595,41 €	-	-
Encargado/a Serv Limp Viaria y RSU	0	1	-	10.182,30 €	-	-	37.607,10 €	-
Encargado/a-capataz Electricistas	0	1	-	10.049,16 €	-	-	35.584,48 €	-
Informático/a Programador/a	1	0	30.770,07 €	-	-	39.468,66 €	-	-
Ingeniero/a Téc. Obras Públicas	0	1	-	13.384,05 €	-	-	40.013,56 €	-
Ingeniero/a Técnico Industrial	0	1	-	13.384,05 €	-	-	41.485,66 €	-
Inspector/a Rural	0	1	-	7.655,01 €	-	-	21.725,23 €	-

							€	
Interventor/a	1	0	15.478,59 €	-	-	63.585,72 €	-	-
ITOP Jefe/a de Sección	0	1	-	9.283,89 €	-	-	30.795,77 €	-
Jefe/a de Estudios	0	1	-	21.264,45 €	-	-	46.221,53 €	-
Jefe/a Informática	1	0	15.478,59 €	-	-	50.466,60 €	-	-
Jefe/a Servicio Educación	1	0	15.478,59 €	-	-	40.378,09 €	-	-
Jefe/a Servicio Medio Ambiente	1	0	15.478,59 €	-	-	47.941,07 €	-	-
Limpiador/a Edificios Municipales	2	0	5.930,07 €	-	-	20.414,47 €	-	-
Monitor/a de Integración Social	0	1	-	8.363,73 €	-	-	24.216,45 €	-
Oficial Electricista	0	3	-	6.653,21 €	-	-	29.384,34 €	-
Oficial Espacios Culturales	0	5	-	7.975,50 €	-	-	27.006,48 €	-
Oficial Jardinería	0	1	-	7.922,85 €	-	-	24.498,75 €	-
Oficial Mantenimiento Polideportivo	0	5	-	7.252,53 €	-	-	30.076,00 €	-
Oficial Obras	0	1	-	8.363,73 €	-	-	37.302,71 €	-
Oficial Policía Local	0	3	-	11.699,49 €	-	-	49.071,89 €	-
Oficial/a Taller	0	1	-	10.396,86 €	-	-	63.817,77 €	-
Profesor/a Armonía Y Composición	0	1	-	9.561,60 €	-	-	11.157,14 €	-
Profesor/a Clarinete	0	2	-	14.342,46 €	-	-	19.211,62 €	-
Profesor/a Danza Clásica	1	0	11.952,03 €	-	-	15.927,14 €	-	-
Profesor/a Danza Española	1	0	11.952,03 €	-	-	14.194,06 €	-	-
Profesor/a Flauta	2	0	23.904,06 €	-	-	31.889,77 €	-	-
Profesor/a Guitarra	0	1	-	23.904,06 €	-	-	32.349,44 €	-
Profesor/a Oboe	0	1	-	12.982,95 €	-	-	16.924,05 €	-
Profesor/a Percusión	0	1	-	19.526,96 €	-	-	22.290,11 €	-
Profesor/a Saxofón	0	1	-	23.904,06 €	-	-	30.368,76 €	-
Profesor/a Trombón de Varas	0	1	-	23.904,06 €	-	-	30.863,92 €	-
Profesor/a Trompa	0	1	-	12.942,97 €	-	-	16.425,34 €	-
Profesor/a Trompeta	0	1	-	14.342,46 €	-	-	20.300,94 €	-
Profesor/a Violín	1	0	14.342,46 €	-	-	17.627,14 €	-	-
Profesor/a Violoncello	0	1	-	9.561,60 €	-	-	12.741,66 €	-
Secretaria/o	1	0	15.478,59 €	-	-	76.707,52 €	-	-
Secretario/a Conservatorio	0	1	-	21.264,45 €	-	-	55.452,68 €	-
Sepulturero/a	0	4	-	7.588,33 €	-	-	31.172,10 €	-
T.A.G. Jefe/a Unid	0	1	-	14.938,33	-	-	37.624,24	-

Contratación				€		€		€
T.A.G. Jefe/a Unid RRHH	1	0	14.938,33 €	-	-	47.215,25 €	-	-
T.A.G.-Jefe/a Servicio Activ.Estable.Espec.	0	1	-	14.938,33 €	-	-	47.215,25 €	-
Técnico/a Aux Archivo/Biblioteca	2	0	6.744,15 €	-	-	24.816,81 €	-	-
Técnico/a Aux de Patrimonio Histórico	0	2	-	10.049,16 €	-	-	33.354,26 €	-
Técnico/a Aux. Archivo/Biblioteca	1	0	10.049,16 €	-	-	32.736,09 €	-	-
Técnico/a Auxiliar Informático/a	0	3	-	9.816,24 €	-	-	34.636,94 €	-
Técnico/a Fondos Europeos	1	0	15.478,59 €	-	-	38.155,74 €	-	-
Técnico/a Mant. y Eficiencia Energética	0	1	-	10.049,60 €	-	-	32.865,19 €	-
Técnico/a Medio	0	1	-	10.600,89 €	-	-	36.855,34 €	-
Técnico/a Medio Ambiente	1	0	13.384,05 €	-	-	37.109,02 €	-	-
Técnico/a Medio de Bibliotecas	2	0	13.384,05 €	-	-	43.025,67 €	-	-
Técnico/a Medio Educ. Infantil	1	0	13.384,05 €	-	-	36.990,77 €	-	-
Técnico/a P.R.L.	1	0	13.384,05 €	-	-	38.776,66 €	-	-
Técnico/a Patrimonio Histórico	1	0	13.384,05 €	-	-	41.390,14 €	-	-
Técnico/a Prevención Comunitaria	1	0	13.384,05 €	-	-	36.184,36 €	-	-
Técnico/a Sonido e Iluminación	0	1	-	7.667,60 €	-	-	28.056,09 €	-
Técnico/a Turismo	0	1	-	13.384,05 €	-	-	39.013,34 €	-
Tesorero/a	1	0	15.535,20 €	-	-	40.028,70 €	-	-
Trabajador/a Social	7	0	10.441,59 €	-	-	36.468,34 €	-	-
Viceinterventor/a	1	0	15.478,59 €	-	-	71.170,49 €	-	-
Vicesecretario/a	1	0	15.478,59 €	-	-	56.460,60 €	-	-

Valores en mediana de los salarios

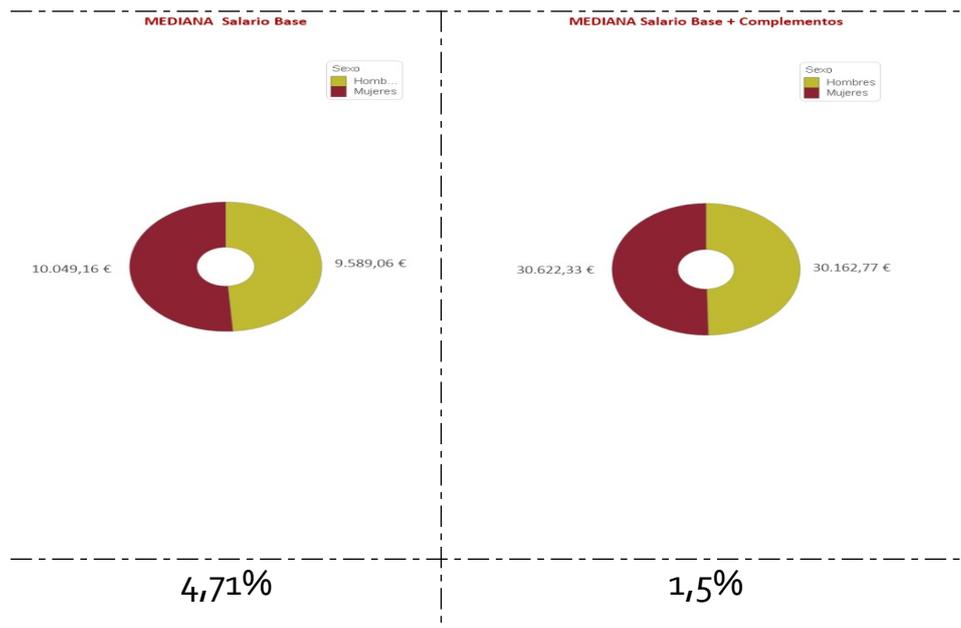
Los valores retributivos en mediana expresan el salario que se encuentra en el punto medio entre los máximos y los mínimos. Así, las diferencias que encontremos entre las brechas vistas en promedios y las detectables medianas, se explican por la desaparición del peso de los máximos y los mínimos en el análisis, centrándonos en este caso únicamente, en cuál es el valor que se encuentra en el medio de todos los valores ordenados para cada sexo.

Del análisis de medianas se obtienen brechas poco significativas a favor de las mujeres para ambos análisis, con y sin complementos.

Mujeres	Hombres	Mediana (SB) [Mujeres]	Mediana (SB) [Hombres]	Brecha (SB)
111	176	10.049,16 €	9.575,33 €	4,71%

Mujeres	Hombres	Mediana (SB+C) [Mujeres]	Mediana (SB+C) [Hombres]	Brecha (SB+C)
111	176	30.622,33 €	30.162,77 €	1,5%

BRECHA

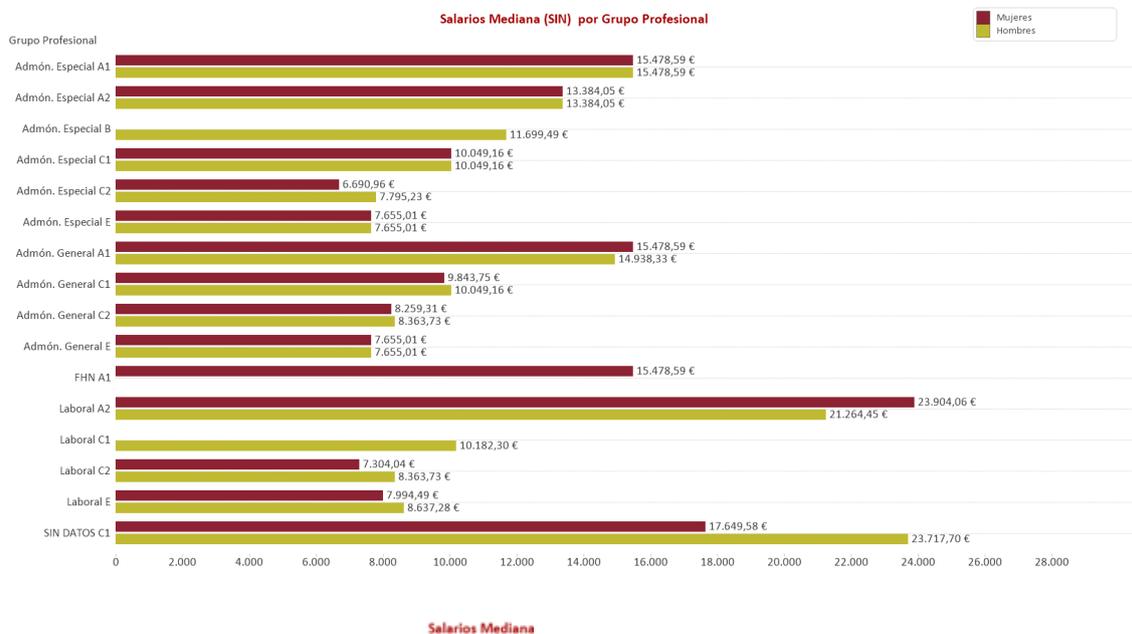


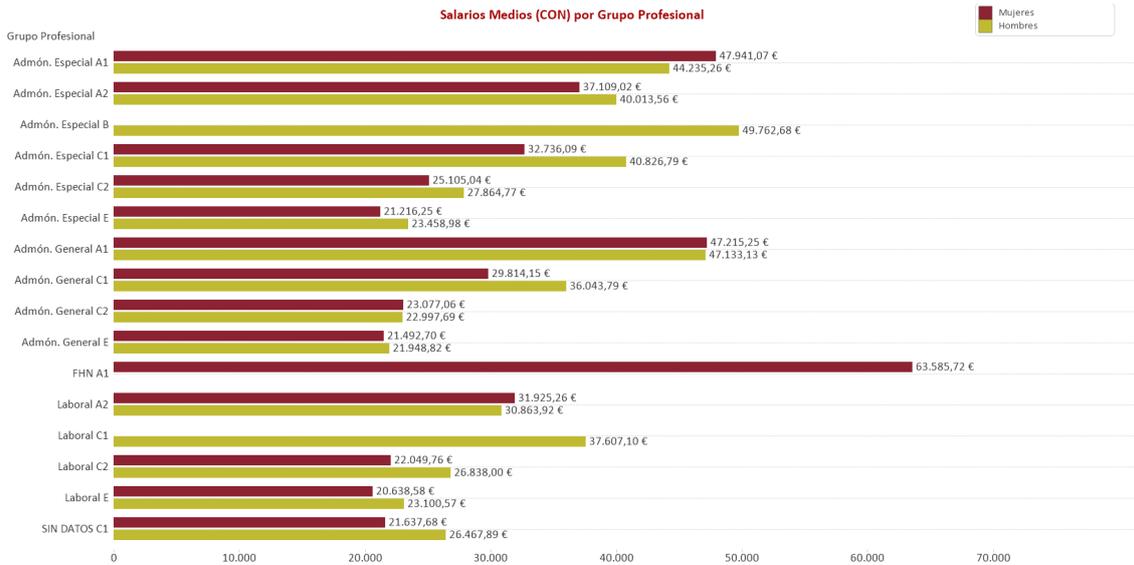
Retribución Mediana por Grupo de Clasificación

Al hacer un análisis pormenorizado de las medianas de las retribuciones por grupo de clasificación, observamos lo mismo que en los promedios: si bien al realizar el análisis sin complementos encontramos grupos sin brecha o con brechas tanto a favor de las mujeres como de los hombres, al incorporar los complementos la mayoría de las brechas que surgen son a favor de los hombres, especialmente aquellas más significativas. En este caso se mantienen 4 de las 5 brechas más significativas detectadas en promedios, señaladas en rojo en la tabla. La única que no se mantiene es Admón. Especial C2, que se reduce considerablemente por debajo del 10%.

Grupo de Clasificación	Nº M	Nº H	Retribución Mediana SIN Complementos	Retribución Mediana SIN Complemento	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complemento	Retribución Mediana CON Complementos	Brecha Salarial CON Complementos
------------------------	------	------	--------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

			(Mujeres)	s (Hombres)		s (Mujeres)	(Hombres)	
Totales	111	176	10.049,16 €	9.575,33 €	4,72%	30.622,33 €	30.162,78 €	1,50%
Admón. Especial A1	7	3	15.478,59 €	15.478,59 €	0,00%	47.941,07 €	44.235,26 €	7,73%
Admón. Especial A2	25	5	13.384,05 €	13.384,05 €	0,00%	37.109,02 €	40.013,56 €	7,26%
Admón. Especial B	0	3	-	11.699,49 €	-	-	49.762,68 €	-
Admón. Especial C1	7	46	10.049,16 €	10.049,16 €	0,00%	32.736,09 €	40.826,79 €	19,82%
Admón. Especial C2	3	16	6.690,96 €	7.795,23 €	14,17%	25.105,04 €	27.864,77 €	9,90%
Admón. Especial E	3	14	7.655,01 €	7.655,01 €	0,00%	21.216,25 €	23.458,98 €	9,56%
Admón. General A1	3	4	15.478,59 €	14.938,33 €	3,49%	47.215,25 €	47.133,14 €	0,17%
Admón. General C1	13	5	9.843,75 €	10.049,16 €	2,04%	29.814,15 €	36.043,79 €	17,28%
Admón. General C2	17	5	8.259,31 €	8.363,73 €	1,25%	23.077,06 €	22.997,69 €	0,34%
Admón. General E	3	9	7.655,01 €	7.655,01 €	0,00%	21.492,70 €	21.948,82 €	2,08%
FHN A1	5	0	15.478,59 €	-	-	63.585,72 €	-	-
Laboral A2	11	17	23.904,06 €	21.264,45 €	11,04%	31.925,26 €	30.863,92 €	3,32%
Laboral C1	0	1	-	10.182,30 €	-	-	37.607,10 €	-
Laboral C2	2	20	7.304,04 €	8.363,73 €	12,67%	22.049,77 €	26.838,00 €	17,84%
Laboral E	10	22	7.994,50 €	8.637,29 €	7,44%	20.638,58 €	23.100,57 €	10,66%
SIN DATOS C1	2	6	17.649,59 €	23.717,70 €	25,58%	21.637,68 €	26.467,90 €	18,25%



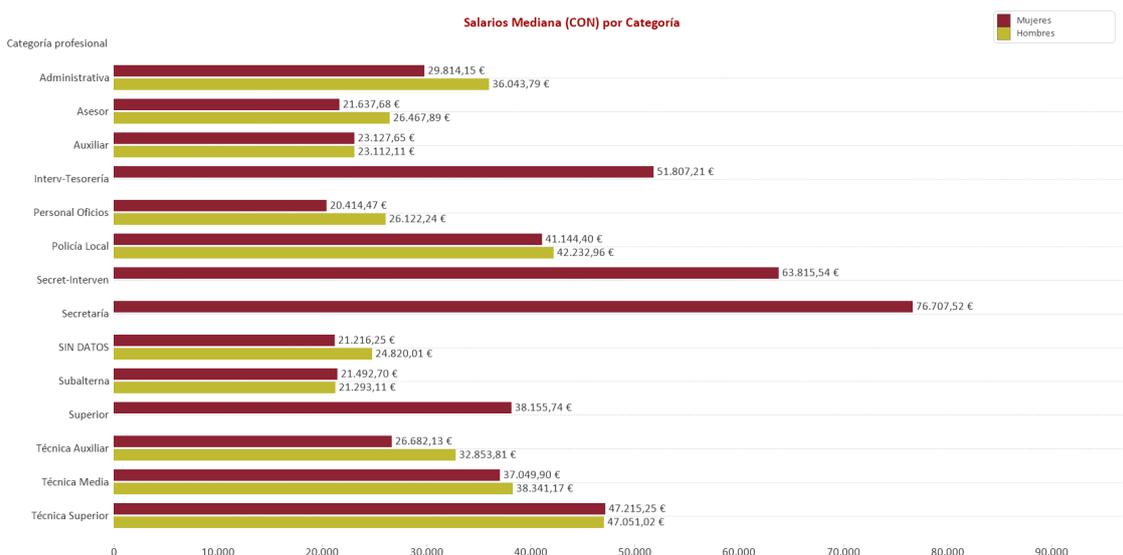
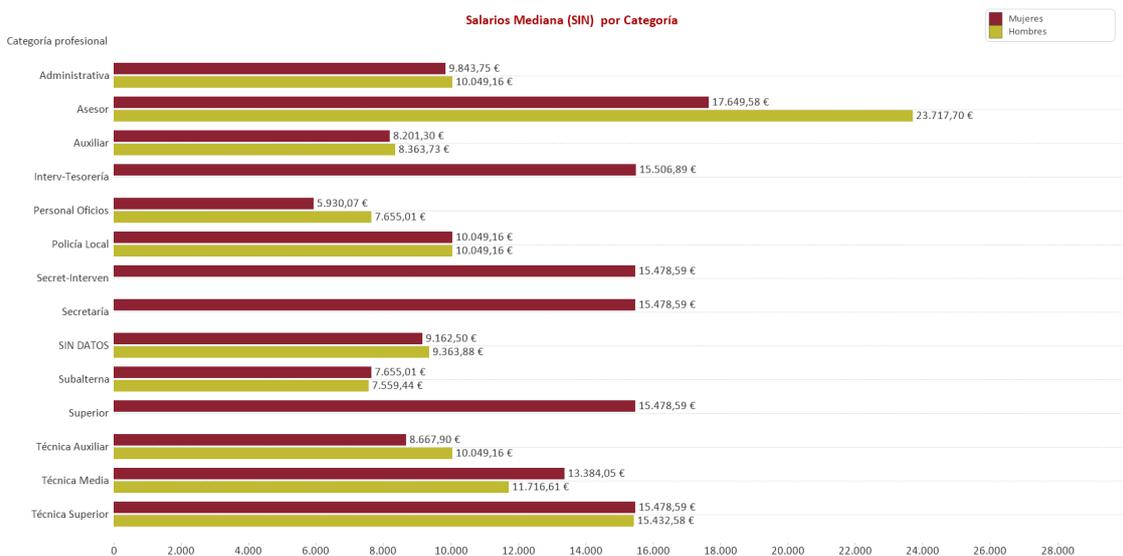


Retribución en mediana por Categoría Profesional

En el análisis por categoría profesional también se observa la inversión en las brechas con complementos. Se mantienen las 4 brechas más significativas observadas en el análisis por promedios.

Categoría profesional	Nº M	Nº H	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	111	176	10.049,16 €	9.575,33 €	4,72%	30.622,33 €	30.162,78 €	1,50%
Auxiliar	20	7	8.201,30 €	8.363,73 €	1,94%	23.127,65 €	23.112,11 €	0,07%
Técnica Superior	9	7	15.478,59 €	15.432,58 €	0,30%	47.215,25 €	47.051,02 €	0,35%
Subalterna	3	8	7.655,01 €	7.559,44 €	1,25%	21.492,70 €	21.293,11 €	0,93%
Policía Local	5	41	10.049,16 €	10.049,16 €	0,00%	41.144,40 €	42.232,96 €	2,58%
Técnica Media	24	6	13.384,05 €	11.716,61 €	12,46%	37.049,90 €	38.341,17 €	3,37%
SIN DATOS	23	60	9.162,50 €	9.363,88 €	2,15%	21.216,25 €	24.820,01 €	14,52%
Administrativa	13	5	9.843,75 €	10.049,16 €	2,04%	29.814,15 €	36.043,79 €	17,28%
Asesor	2	6	17.649,59 €	23.717,70 €	25,58%	21.637,68 €	26.467,90 €	18,25%
Técnica Auxiliar	4	8	8.667,90 €	10.049,16 €	13,75%	26.682,13 €	32.853,81 €	18,79%
Personal Oficinas	2	28	5.930,07 €	7.655,01 €	22,53%	20.414,47 €	26.122,25 €	21,85%
Interventoría	2	0	15.506,90 €	-	-	51.807,21 €	-	-
Secretaría	2	0	15.478,59 €	-	-	63.815,55 €	-	-

Secretaría	1	0	15.478,59 €	-	-	76.707,52 €	-	-
Superior	1	0	15.478,59 €	-	-	38.155,74 €	-	-



Retribución mediana por Nivel de responsabilidad

Por nivel de responsabilidad observamos que se mantienen las brechas a favor de las mujeres en los niveles altos y medios, observando que la primera se encuentra más pronunciada al eliminar los mínimos y los máximos, así como la brecha a favor de los hombres en el nivel bajo.

Nivel de responsabilidad	Nº M	Nº H	Retribución Mediana SIN Compleme	Retribución Mediana SIN Compleme	Brecha Salarial SIN Compleme	Retribución Mediana CON Compleme	Retribución Mediana CON Compleme

			ntos (Mujeres)	ntos (Hombres)	ntos	ntos (Mujeres)	ntos (Hombres)	Brecha Salarial CON Comple mentos
Totales	111	176	10049,16 €	9575,33 €	4,72%	30622,33 €	30162,77 €	1,50%
Alto	8	9	15478,59 €	14938,33 €	3,49%	60023,16 €	38419,35 €	35,99%
Medio	43	23	13384,05 €	15432,58 €	13,27%	36990,77 €	32844,60 €	11,21%
Bajo	60	144	8333,98 €	8363,73 €	0,36%	23788,03 €	27678,67 €	14,06%

Retribución Mediana por Nivel Jerárquico

En las retribuciones mediana por nivel jerárquico se mantienen las brechas según masculinización/feminización del nivel. Así los niveles 1 y 3 presentan brechas a favor de las mujeres y los niveles 2, 4 y personal eventual presentan brechas a favor de los hombres.

Nivel jerárquico	Nº M	Nº H	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	111	176	10049,16 €	9575,33 €	4,72%	30622,33 €	30162,77 €	1,50%
1	11	2	15478,59 €	21264,72 €	27,21%	50466,60 €	44892,49 €	11,05%
2	5	11	15478,59 €	15432,58 €	0,30%	43100,62 €	46221,53 €	6,75%
3	35	19	13384,05 €	13384,05 €	0,00%	34979,82 €	32049,79 €	8,38%
4	58	138	8317,32 €	8363,73 €	0,55%	23788,03 €	28034,92 €	15,15%
Personal eventual	2	6	17649,58 €	23717,70 €	25,58%	21637,68 €	26467,89 €	18,25%

Retribución Mediana por Puesto de Trabajo

En el análisis por puestos de trabajo se observa que muchas de las brechas detectadas por promedios se reducen considerablemente al analizarlas por mediana (a excepción de las del puesto Asesor/a equipo de Gobierno). Esto supone que esas brechas están

explicadas por máximos que sobresalen de la media por parte del sexo favorecido por la brecha, o mínimos que sobresalen por parte del sexo no favorecido por la brecha.

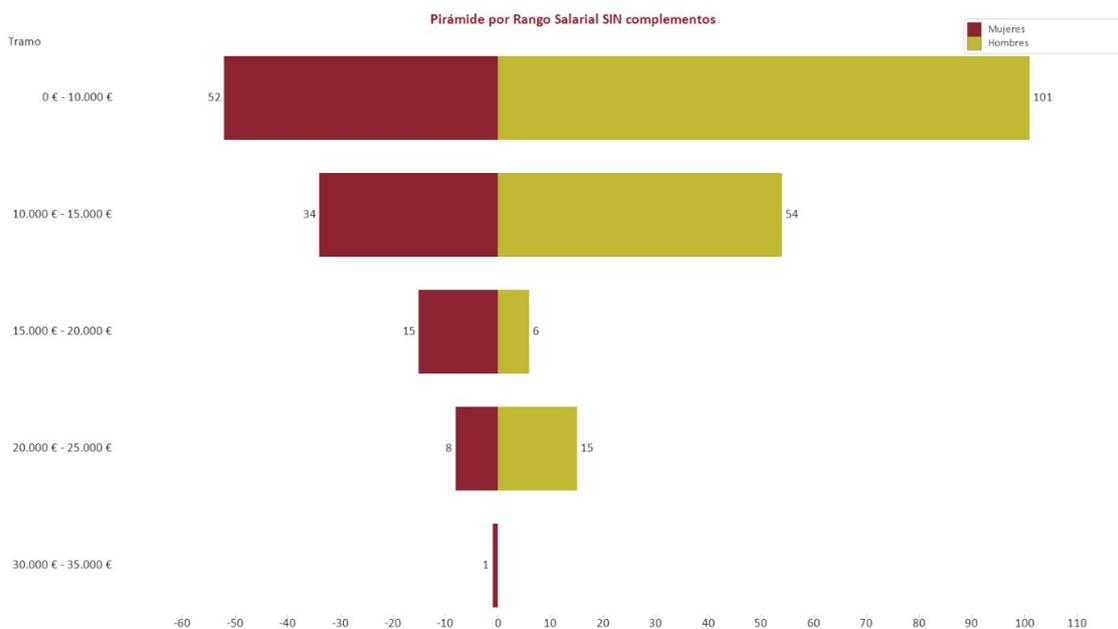
Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	111	176	10.049,16 €	9.575,33 €	4,72%	30.622,33 €	30.162,78 €	1,50%
Auxiliar Administrativo/a	17	7	8.259,31 €	8.363,73 €	1,25%	23.077,06 €	22.997,69 €	0,34%
Peón/a Nocturno	1	8	8.861,03 €	8.637,29 €	2,53%	23.974,96 €	24.070,52 €	0,40%
Psicólogo/a	2	1	15.478,59 €	15.478,59 €	0,00%	41.129,11 €	41.348,44 €	0,53%
Inspector/a	1	1	13.384,05 €	10.411,10 €	22,21%	46.252,15 €	46.905,59 €	1,39%
Profesor/a Piano	5	1	23.904,06 €	23.904,06 €	0,00%	32.844,60 €	33.339,80 €	1,49%
Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	6.690,96 €	1.981,97 €	70,38%	25.105,04 €	24.158,83 €	3,77%
T.A.G.	2	2	15.478,59 €	15.208,46 €	1,75%	46.442,25 €	48.681,53 €	4,60%
Agente de Policía	3	37	10.049,16 €	10.049,16 €	0,00%	39.431,05 €	41.367,00 €	4,68%
Peón/a Diurno	7	12	8.333,98 €	9.067,04 €	8,08%	20.240,53 €	21.256,42 €	4,78%
Monitor/a Deportivo	1	4	6.244,35 €	7.319,54 €	14,69%	19.437,62 €	17.720,98 €	8,83%
Administrativo/a	12	4	9.815,87 €	9.617,31 €	2,02%	29.758,98 €	33.439,22 €	11,01%
Conserje	2	3	7.655,01 €	8.363,73 €	8,47%	20.597,98 €	23.743,72 €	13,25%
Asesor/a Equipo Gobierno	2	6	17.649,59 €	23.717,70 €	25,58%	21.637,68 €	26.467,90 €	18,25%
Administrativo/a de Rentas	1	0	10.049,16 €	-	-	35.257,69 €	-	-
Administrativo/a Jefe Oficina	0	1	-	10.049,16 €	-	-	38.419,35 €	-
Agente de Igualdad	1	0	13.384,05 €	-	-	34.979,82 €	-	-
Agente Desarrollo Local	2	0	13.376,09 €	-	-	36.986,98 €	-	-
Animador/a Juvenil	0	1	-	8.363,73 €	-	-	25.662,26 €	-
Archivero/a Bibliotecario/a	0	1	-	15.478,59 €	-	-	50.959,30 €	-
Arquitecto/a Superior	0	1	-	15.432,58 €	-	-	44.235,26 €	-
Arquitecto/a Técnico	2	0	10.086,18 €	-	-	31.337,51 €	-	-
Auxiliar de Información	1	0	8.363,73 €	-	-	24.661,91 €	-	-
Auxiliar Hogar	3	0	7.655,01 €	-	-	20.656,20 €	-	-
Ayudante/a de Albañilería	0	6	-	7.462,94 €	-	-	23.425,30 €	-
Ayudante/a Electricista	0	1	-	7.409,64 €	-	-	25.167,81 €	-
Ayudante/a Jardinería	0	3	-	7.655,01 €	-	-	20.290,89 €	-

Ayudante/a Polideportivo	0	2	-	7.169,22 €	-	-	25.179,34 €	-
Capataz Mantenimiento Polideportivo	0	1	-	7.457,74 €	-	-	27.673,44 €	-
Comisario/a	1	0	15.478,59 €	-	-	69.523,13 €	-	-
Conductor/a	0	1	-	7.389,14 €	-	-	23.913,04 €	-
Conductor/a Diurno	0	3	-	10.182,30 €	-	-	30.616,12 €	-
Conductor/a Nocturno	0	3	-	8.176,16 €	-	-	23.506,49 €	-
Conductor/a Nocturno – Jefe/a	0	1	-	10.182,30 €	-	-	42.924,80 €	-
Conserje EPA Arco Iris	0	1	-	7.655,01 €	-	-	21.948,82 €	-
Conserje J.M.López	1	0	8.363,73 €	-	-	21.926,86 €	-	-
Conserje La Celada	0	1	-	8.363,73 €	-	-	22.734,48 €	-
Conserje Príncipe	0	1	-	7.463,87 €	-	-	19.708,98 €	-
Conserje R. Chapí	0	1	-	7.187,88 €	-	-	20.637,39 €	-
Conserje Sta Teresa	0	1	-	6.780,00 €	-	-	17.416,52 €	-
Coordinador/a	1	0	13.384,05 €	-	-	43.762,85 €	-	-
Delineante	0	1	-	15.478,59 €	-	-	48.527,05 €	-
Director/a Banda Música	0	1	-	21.264,99 €	-	-	39.570,21 €	-
Director/a Casa Cultura	0	1	-	8.363,73 €	-	-	37.668,99 €	-
Director/a Conservatorio	0	1	-	21.264,45 €	-	-	50.214,76 €	-
Director/a Patrimonio Histórico	1	0	15.478,59 €	-	-	48.099,63 €	-	-
Director/a Teatro Chapí	0	1	-	10.049,16 €	-	-	32.049,79 €	-
Educador/a Infantil	1	0	10.049,60 €	-	-	24.418,89 €	-	-
Educador/a Social	3	0	13.384,05 €	-	-	34.307,19 €	-	-
Encargado/a Serv Limp Viaria y RSU	0	1	-	10.182,30 €	-	-	37.607,10 €	-
Encargado/a-capataz Electricistas	0	1	-	10.049,16 €	-	-	35.584,48 €	-
Informático/a Programador/a	1	0	30.770,07 €	-	-	39.468,66 €	-	-
Ingeniero/a Téc. Obras Públicas	0	1	-	13.384,05 €	-	-	40.013,56 €	-
Ingeniero/a Técnico Industrial	0	1	-	13.384,05 €	-	-	41.485,66 €	-
Inspector/a Rural	0	1	-	7.655,01 €	-	-	21.725,23 €	-
Interventor/a	1	0	15.478,59 €	-	-	63.585,72 €	-	-
ITOP Jefe/a de Sección	0	1	-	9.283,89 €	-	-	30.795,77 €	-
Jefe/a de Estudios	0	1	-	21.264,45 €	-	-	46.221,53 €	-
Jefe/a Informática	1	0	15.478,59 €	-	-	50.466,60 €	-	-
Jefe/a Servicio Educación	1	0	15.478,59 €	-	-	40.378,09 €	-	-

Jefe/a Servicio Medio Ambiente	1	0	15.478,59 €	-	-	47.941,07 €	-	-
Limpiador/a Edificios Municipales	2	0	5.930,07 €	-	-	20.414,47 €	-	-
Monitor/a de Integración Social	0	1	-	8.363,73 €	-	-	24.216,45 €	-
Oficial Electricista	0	3	-	6.716,22 €	-	-	30.178,82 €	-
Oficial Espacios Culturales	0	5	-	8.038,87 €	-	-	27.220,19 €	-
Oficial Jardinería	0	1	-	7.922,85 €	-	-	24.498,75 €	-
Oficial Mantenimiento Polideportivo	0	5	-	8.363,73 €	-	-	29.777,72 €	-
Oficial Obras	0	1	-	8.363,73 €	-	-	37.302,71 €	-
Oficial Policía Local	0	3	-	11.699,49 €	-	-	49.762,68 €	-
Oficial/a Taller	0	1	-	10.396,86 €	-	-	63.817,77 €	-
Profesor/a Armonía Y Composición	0	1	-	9.561,60 €	-	-	11.157,14 €	-
Profesor/a Clarinete	0	2	-	14.342,46 €	-	-	19.211,62 €	-
Profesor/a Danza Clásica	1	0	11.952,03 €	-	-	15.927,14 €	-	-
Profesor/a Danza Española	1	0	11.952,03 €	-	-	14.194,06 €	-	-
Profesor/a Flauta	2	0	23.904,06 €	-	-	31.889,77 €	-	-
Profesor/a Guitarra	0	1	-	23.904,06 €	-	-	32.349,44 €	-
Profesor/a Oboe	0	1	-	12.982,95 €	-	-	16.924,05 €	-
Profesor/a Percusión	0	1	-	19.526,96 €	-	-	22.290,11 €	-
Profesor/a Saxofón	0	1	-	23.904,06 €	-	-	30.368,76 €	-
Profesor/a Trombón de Varas	0	1	-	23.904,06 €	-	-	30.863,92 €	-
Profesor/a Trompa	0	1	-	12.942,97 €	-	-	16.425,34 €	-
Profesor/a Trompeta	0	1	-	14.342,46 €	-	-	20.300,94 €	-
Profesor/a Violín	1	0	14.342,46 €	-	-	17.627,14 €	-	-
Profesor/a Violoncello	0	1	-	9.561,60 €	-	-	12.741,66 €	-
Secretaria/o	1	0	15.478,59 €	-	-	76.707,52 €	-	-
Secretario/a Conservatorio	0	1	-	21.264,45 €	-	-	55.452,68 €	-
Sepulturero/a	0	4	-	7.638,46 €	-	-	32.423,56 €	-
T.A.G. Jefe/a Unid Contratación	0	1	-	14.938,33 €	-	-	37.624,24 €	-
T.A.G. Jefe/a Unid RRHH	1	0	14.938,33 €	-	-	47.215,25 €	-	-
T.A.G.-Jefe/a Servicio Activ.Estable.Espec.	0	1	-	14.938,33 €	-	-	47.215,25 €	-
Técnico/a Aux Archivo/Biblioteca	2	0	6.744,15 €	-	-	24.816,81 €	-	-
Técnico/a Aux de Patrimonio Histórico	0	2	-	10.049,16 €	-	-	33.354,26 €	-
Técnico/a Aux. Archivo/Biblioteca	1	0	10.049,16 €	-	-	32.736,09 €	-	-

Técnico/a Auxiliar Informático/a	0	3	-	9.768,60 €	-	-	32.842,42 €	-
Técnico/a Fondos Europeos	1	0	15.478,59 €	-	-	38.155,74 €	-	-
Técnico/a Mant. y Eficiencia Energética	0	1	-	10.049,60 €	-	-	32.865,19 €	-
Técnico/a Medio	0	1	-	10.600,89 €	-	-	36.855,34 €	-
Técnico/a Medio Ambiente	1	0	13.384,05 €	-	-	37.109,02 €	-	-
Técnico/a Medio de Bibliotecas	2	0	13.384,05 €	-	-	43.025,67 €	-	-
Técnico/a Medio Educ. Infantil	1	0	13.384,05 €	-	-	36.990,77 €	-	-
Técnico/a P.R.L.	1	0	13.384,05 €	-	-	38.776,66 €	-	-
Técnico/a Patrimonio Histórico	1	0	13.384,05 €	-	-	41.390,14 €	-	-
Técnico/a Prevención Comunitaria	1	0	13.384,05 €	-	-	36.184,36 €	-	-
Técnico/a Sonido e Iluminación	0	1	-	7.667,60 €	-	-	28.056,09 €	-
Técnico/a Turismo	0	1	-	13.384,05 €	-	-	39.013,34 €	-
Tesorero/a	1	0	15.535,20 €	-	-	40.028,70 €	-	-
Trabajador/a Social	7	0	13.234,80 €	-	-	36.107,28 €	-	-
Viceinterventor/a	1	0	15.478,59 €	-	-	71.170,49 €	-	-
Vicesecretario/a	1	0	15.478,59 €	-	-	56.460,60 €	-	-

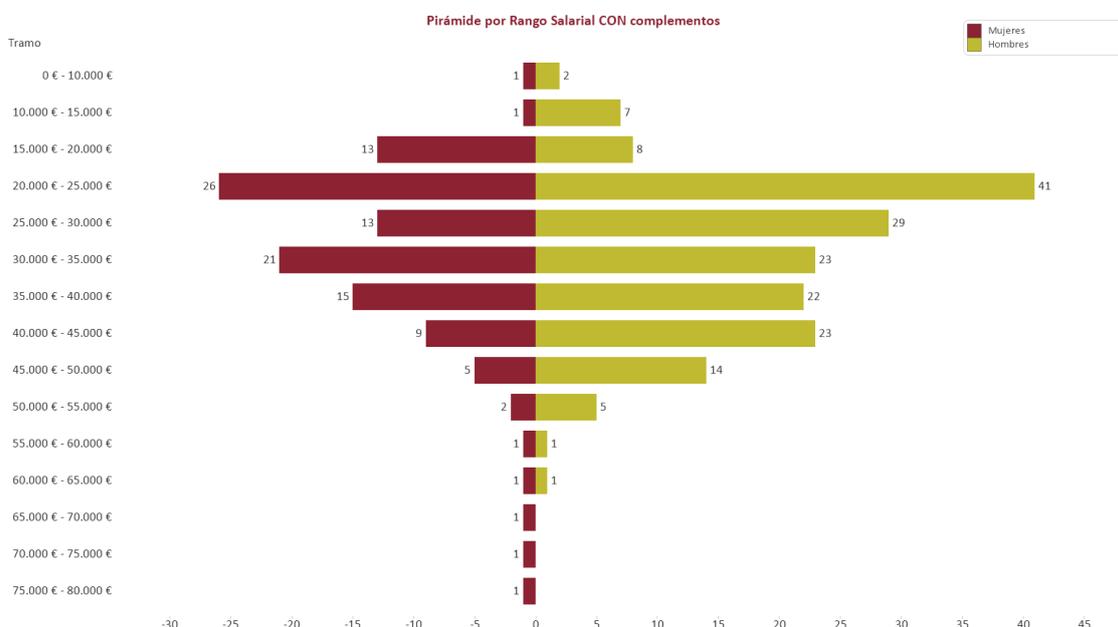
Pirámide por rango salarial sin complementos



La pirámide por rango salarial sin complementos, es decir, teniendo en cuenta únicamente el salario base, muestra que la mayor parte de la plantilla se sitúa en los rangos salariales más bajos (0-10.000 y 10.000-15.000), siendo mayor la presencia masculina debido a la masculinización de la plantilla. En el rango salarial más alto (30.000-35.000) encontramos únicamente a una mujer, mientras que en el rango salarial inmediatamente inferior (20.000-25.000) encontramos más hombres que mujeres. En el rango intermedio (15.000-20.000) encontramos más mujeres que hombres.

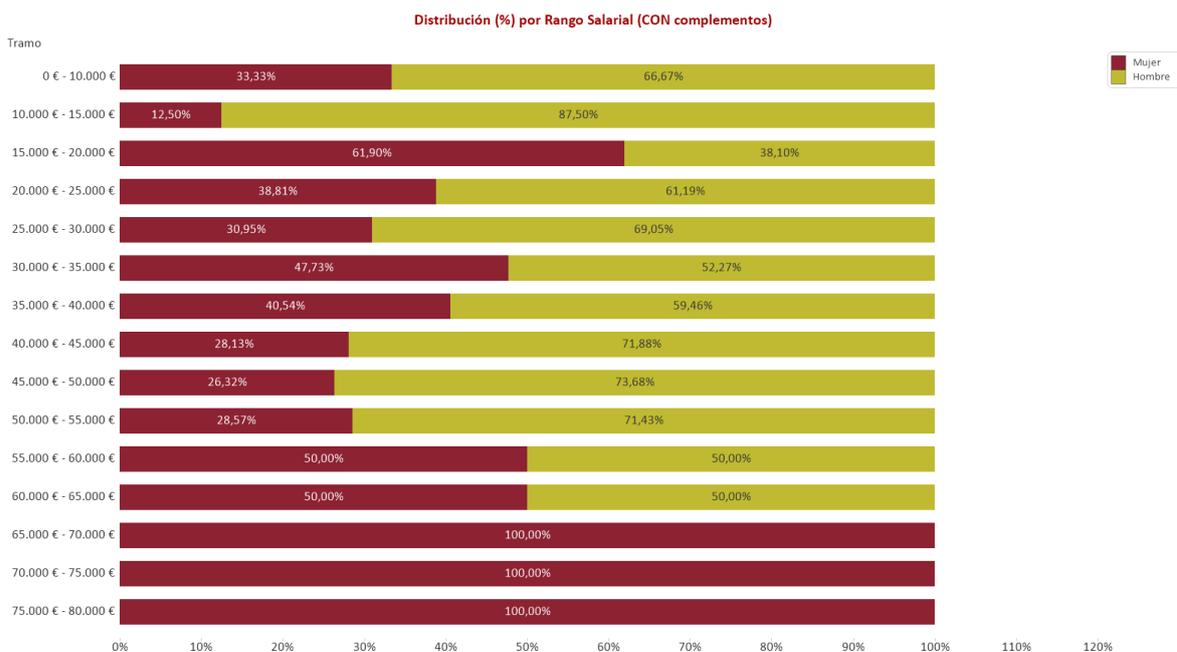
Pirámide por rango salarial con complementos

Al incorporar los complementos a la pirámide se observa que los tres niveles más altos están todos ocupados únicamente por una mujer (65.000-70.000, 70.000-75.000 y 75.000-80.000), seguidamente encontramos dos niveles en total paridad, un hombre y una mujer en cada uno de ellos (55.000-60.000 y 60.000-65.000), justo después encontramos que todos los demás niveles se encuentran masculinizados. Si nos centramos en la distribución de las mujeres, se detecta que la gran mayoría de ellas se concentran en los rangos salariales que van de 15.000 a 40.000.



En la distribución por porcentajes de los rangos salariales se evidencia todavía más que, si bien son mujeres quienes ocupan los rangos salariales más altos, éstos son

casos contados y escasos, pues, las áreas intermedias más altas se encuentran en paridad (de nuevo, muy pocos casos en números absolutos), o muy masculinizadas (véase los rangos que van de 40.000 a 55.000). En la práctica esto supone que los esfuerzos de la entidad en establecer la paridad en los niveles más altos de responsabilidad (incluso en áreas masculinizadas), así como en contar con mujeres en los niveles de jerárquicos más altos han dado sus frutos, implicando que la parte de la población femenina que está sobrecualificada se sitúa en niveles salariales altos. Sin embargo, fuera de estos casos, las mujeres tienden a situarse en niveles intermedios-bajos de los rangos salariales, por la propia persistencia de estereotipos de género que fuerzan la aparición de segregación horizontal en la entidad, así como por la propia masculinización de la misma. Este hecho explica también, la aparición de las brechas observadas en apartados anteriores.



Las observaciones anteriormente realizadas se confirman cuando se analizan los rangos salariales de salario base y complementos de forma pormenorizada. En el caso de grupos de clasificación, se observa que de los grupos 16 grupos en sólo 6 encontramos a las mujeres en los rangos salariales más altos (Admón. Especial A1, Admón. Especial A2, Admón. General A1, Admón. General C2, FHN A1, Laboral E).

Grupos de clasificación	Rango Salarial (SBA + C)	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombre
-------------------------	--------------------------	-------	--------	-------	-----------	-----------	----------

					l	s	s
Total		111	176	287	287	38,68%	61,32%
Admón. Especial A1		7	3	10	10	70,00%	30,00%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	2	0	2	2	100,00 %	0,00%
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
Admón. Especial A2		25	5	30	30	83,33%	16,67%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	7	1	8	8	87,50%	12,50%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	11	1	12	12	91,67%	8,33%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	4	2	6	6	66,67%	33,33%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	2	1	3	3	66,67%	33,33%
Admón. Especial B		0	3	3	3	0,00%	100,00%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
Admón. Especial C1		7	46	53	53	13,21%	86,79%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	2	0	2	2	100,00 %	0,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	2	6	8	8	25,00%	75,00%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	1	12	13	13	7,69%	92,31%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	1	17	18	18	5,56%	94,44%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	0	8	8	8	0,00%	100,00 %
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
Admón. Especial C2		3	16	19	19	15,79%	84,21%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	0	5	5	5	0,00%	100,00 %
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	2	5	7	7	28,57%	71,43%

	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	0	4	4	4	0,00%	100,00%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00%
Admón. Especial E		3	14	17	17	17,65%	82,35%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	2	8	10	10	20,00%	80,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	0	4	4	4	0,00%	100,00%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00%
Admón. General A1		3	4	7	7	42,86%	57,14%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	1	1	2	2	50,00%	50,00%
Admón. General C1		13	5	18	18	72,22%	27,78%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	6	0	6	6	100,00%	0,00%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	5	2	7	7	71,43%	28,57%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
Admón. General C2		17	5	22	22	77,27%	22,73%
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	12	4	16	16	75,00%	25,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	2	0	2	2	100,00%	0,00%
Admón. General E		3	9	12	12	25,00%	75,00%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	2	5	7	7	28,57%	71,43%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
FHN A1		5	0	5	5	100,00%	0,00%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	11 - 55.000,00 € -	1	0	1	1	100,00%	0,00%

	60.000,00 €					%	
	12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
Laboral A2		11	17	28	28	39,29%	60,71%
	1 - 0,00 € - 10.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00 %
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	7	5	12	12	58,33%	41,67%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
Laboral C1		0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
Laboral C2		2	20	22	22	9,09%	90,91%
	1 - 0,00 € - 10.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00 %
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	0	7	7	7	0,00%	100,00 %
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	0	3	3	3	0,00%	100,00 %
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
Laboral E		10	22	32	32	31,25%	68,75%
	1 - 0,00 € - 10.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00 %

	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	6	14	20	20	30,00%	70,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	1	4	5	5	20,00%	80,00%
SIN DATOS C1		2	6	8	8	25,00%	75,00%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	0	6	6	6	0,00%	100,00 %

Por niveles formativos, observamos como ya se ha apuntado anteriormente, que las mujeres que se encuentra en el nivel formativo "estudios universitarios o equivalentes" sí se posicionan en los rangos salariales más altos, a diferencia de las mujeres que se encuentran en otros niveles formativos que se sitúan mayoritariamente en niveles bajos o intermedios.

Nivel de Estudios	Rango Salarial (SBA + C)	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		111	176	287	287	38,68%	61,32%
2. Estudios primarios		16	45	61	61	26,23%	73,77%
	1 - 0,00 € - 10.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	4	5	9	9	44,44%	55,56%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	10	27	37	37	27,03%	72,97%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	1	9	10	10	10,00%	90,00%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00%
3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo		22	41	63	63	34,92%	65,08%
	1 - 0,00 € - 10.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	5	1	6	6	83,33%	16,67%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	13	12	25	25	52,00%	48,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	4	12	16	16	25,00%	75,00%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	0	7	7	7	0,00%	100,00%

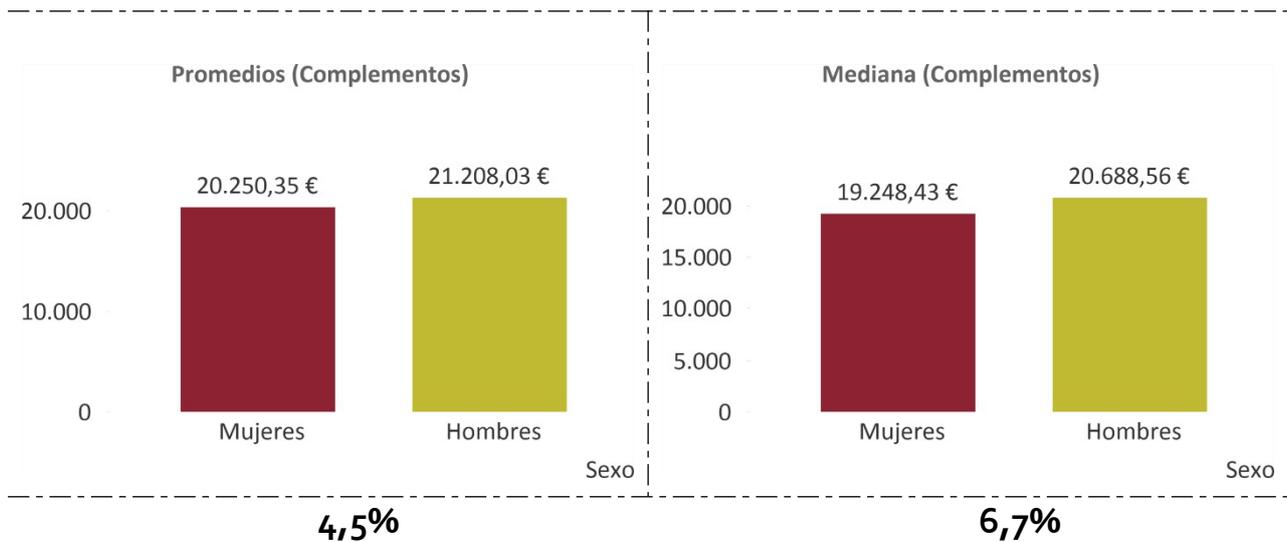
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
4. Enseñanza profesional de 2º grado		0	3	3	3	0,00%	100,00%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo		22	58	80	80	27,50%	72,50%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	2	0	2	2	100,00 %	0,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	3	0	3	3	100,00 %	0,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	7	8	15	15	46,67%	53,33%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	7	8	15	15	46,67%	53,33%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	2	15	17	17	11,76%	88,24%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	1	17	18	18	5,56%	94,44%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	0	9	9	9	0,00%	100,00%
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
7. Estudios universitarios o equivalentes		51	29	80	80	63,75%	36,25%
	1 - 0,00 € - 10.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	14	6	20	20	70,00%	30,00%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	13	4	17	17	76,47%	23,53%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	8	4	12	12	66,67%	33,33%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	5	4	9	9	55,56%	44,44%
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%

	13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
Nivel de responsabilidad	Rango Salarial (SBA + C)	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		111	176	287	287	38,68%	61,32%
Alto		8	9	17	17	47,06%	52,94%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	0	4	4	4	0,00%	100,00 %
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00 %
	11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
	15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
Bajo		60	144	204	204	29,41%	70,59%
	1 - 0,00 € - 10.000,00 €	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	0	5	5	5	0,00%	100,00 %
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	11	6	17	17	64,71%	35,29%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	26	39	65	65	40,00%	60,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	12	29	41	41	29,27%	70,73%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	7	16	23	23	30,43%	69,57%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	2	16	18	18	11,11%	88,89%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	1	19	20	20	5,00%	95,00%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	0	10	10	10	0,00%	100,00 %
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00 %
	12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
Medio		43	23	66	66	65,15%	34,85%

1 - 0,00 € - 10.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %
2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	1	2	3	3	33,33%	66,67%
3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	2	2	4	4	50,00%	50,00%
4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	0	2	2	2	0,00%	100,00 %
5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	1	0	1	1	100,00 %	0,00%
6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	14	6	20	20	70,00%	30,00%
7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	13	2	15	15	86,67%	13,33%
8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	7	4	11	11	63,64%	36,36%
9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	3	2	5	5	60,00%	40,00%
10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	2	1	3	3	66,67%	33,33%
11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €	0	1	1	1	0,00%	100,00 %

Los complementos salariales de la plantilla del Ayuntamiento de Villena expresan una brecha del 4,5% a favor de los hombres cuando se calculan los promedios de las retribuciones por complementos para cada sexo, y una brecha del 6,7% cuando se calcula la mediana para el mismo concepto salarial.

BRECHA



A continuación, se muestran los complementos salariales existentes en el Ayuntamiento de Villena con la correspondiente explicación de los requisitos para percibirlos:

PR1	Complemento de destino	A todo el personal funcionario, tanto interino como de carrera. Excepcionalmente a algunos puestos laborales (Técnica Fondos Europeos, ITOP, y Puestos directivos y jefatura de Conservatorio de Música, estos últimos por aplicación retribuciones nueva RPT, Jefe de Estudios, Secretario y Director Conservatorio). ITOP por sentencia judicial. Técnica fondos europeos por acuerdo de contratación.
PR2	Complemento específico	
PR3	Antigüedad	Aquellos que tienen trienios (importe según grupo/subgrupo de clasificación y tiempo trabajado), cada 3 años de servicio. En conservatorio se aplican importes de convenio colectivo.
PR4	Paga Extra verano	Al personal funcionario según tablas retributivas estatales, según grupo/subgrupo de clasificación. Al personal laboral generalmente el doble de su salario mensual.
PR5	Paga Extra navidad	Al personal funcionario según tablas retributivas estatales, según grupo/subgrupo de clasificación. Al personal laboral generalmente el doble de su salario mensual.
PR6	Complemento IT Empresa 75%	Por bajas laborales, se abona la retribución en estos conceptos.
PR7	Complemento IT Empresa 100%	
PR8	Productividad	Por resolución del Ayuntamiento, normalmente anual o por servicios especiales, según reglamento de productividad.
PR9	Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (Generala Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. Según la categoría tienen unos pluses u otros.
PR10	Plus transporte	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (Generala Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. Según la categoría tienen unos pluses u otros.
PR11	Plus calidad	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (Generala Villena), este personal es subrogado

		de una empresa anterior. Según la categoría tienen unos pluses u otros.
PR12	Plus productividad	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (General Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. Según la categoría tienen unos pluses u otros.
PR13	Plus recogida doble	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (General Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. Según la categoría tienen unos pluses u otros.
PR14	Acta convenio	Plus reconocido al personal que lo tiene por Sentencia judicial (es de RSU). Solo 1 trabajador y con importes distintos.
PR15	Especie Seguro Convenio	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (General Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior.
PR16	Paga Beneficios	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (General Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. Según la categoría tienen unos pluses u otros.
PR17	Paga compensación fiestas	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (General Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. <u>Variable</u> , según días de trabajo.
PR18	Plus festivo	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (General Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. <u>Variable</u> , según días de trabajo.
PR19	Plus festivo nocturno	
PR20	Complemento mayor dedicación	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (General Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. <u>Variable</u> , según días de trabajo.
PR21	Bienios	solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (General Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. Por cada 2 años de servicio.
PR22	Trienios	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa

		(Generala Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. Por cada 3 años de servicio.
PR23	Nocturnidad Variable	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (Generala Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior. <u>Variable</u> , según días de trabajo.
PR24	Gratificación (superior función)	Por trabajos de superior función, normalmente por sustituciones del superior inmediato (sobre todo en FHN).
PR25	Plus Sentencia Judicial	Plus reconocido al personal que lo tiene por Sentencia judicial (es de RSU)
PR26	Complemento Responsabilidad	Plus reconocido al personal que lo tiene por Sentencia judicial (es de RSU). Solo 2 trabajadores y con importes distintos.
PR27	Nocturnidad fija	Solo personal RSU, las retribuciones vienen fijadas en convenio colectivo de empresa (Generala Villena), este personal es subrogado de una empresa anterior.
PR28	Complemento/Plus Disponibilidad	Plus reconocido al personal que lo tiene por Sentencia judicial (es de RSU). Solo 2 trabajadores y con importes distintos.
PR29	Horas extra	
Leyenda	<p>RSU.- Se refiere al servicio de Recogida de Residuos Sólidos y Limpieza Viaria FHN.- Funcionarios/as con habilitación nacional</p> <p>Ojo.: Con carácter general el conservatorio (salvo los puestos indicados arriba) perciben una cantidad total en concepto de salario base, no tienen complementos. Los tendrán próximamente cuando se les aplique la estructura retributiva de la RPT, previsto su inclusión en la 3ª fase (enero de 2025, según previsión).</p> <p>A partir de la completa implantación de la RPT todo el personal laboral asumirá la estructura retributiva de los funcionarios/as, y se les aplicará SB + CD + CE.</p>	

La siguiente tabla permite detectar que, de 29 complementos salariales existentes, 8 presentan brechas favorables a las mujeres, mientras el resto presentan brechas favorables a los hombres o son cobrados únicamente por hombres (PR14 y PR26). Además, se observa que las brechas más significativas del análisis por promedios son favorables a los hombres.

PR	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	89	126	6500,27 €	5408,07 €	16,80%

PR2	89	126	8377,81 €	7973,24 €	4,83%
PR3	92	129	2129,68 €	1930,21 €	9,37%
PR4	104	166	1917,98 €	1801,37 €	6,08%
PR5	111	175	1932,86 €	1845,46 €	4,52%
PR6	21	42	5420,36 €	4446,95 €	17,96%
PR7	27	33	1893,73 €	2706,52 €	30,03%
PR8	58	116	470,17 €	825,97 €	43,08%
PR9	8	30	1039,08 €	1333,77 €	22,09%
PR10	7	19	723,76 €	1159,10 €	37,56%
PR11	7	19	1212,87 €	2040,37 €	40,56%
PR12	1	12	727,57 €	1567,41 €	53,58%
PR13	1	12	972,49 €	904,96 €	6,94%
PR14	0	1	-	5218,44 €	-
PR15	8	30	4,13 €	4,87 €	15,05%
PR16	8	30	672,78 €	862,51 €	22,00%
PR17	7	26	241,30 €	280,21 €	13,89%
PR18	5	17	936,66 €	953,60 €	1,78%
PR19	5	27	1476,90 €	2726,93 €	45,84%
PR20	5	15	90,48 €	208,20 €	56,54%
PR21	6	24	975,08 €	1485,42 €	34,36%
PR22	5	16	742,27 €	1841,50 €	59,69%
PR23	7	19	491,63 €	216,38 €	55,99%
PR24	5	1	1619,04 €	1655,85 €	2,22%
PR26	0	2	-	6240,00 €	-
PR27	1	12	2215,22 €	2036,50 €	8,07%
PR28	1	1	1600,00 €	2400,00 €	33,33%
PR29	32	97	1667,40 €	4448,78 €	62,52%

En el análisis por mediana, son 9 los complementos que presentan brechas favorables a las mujeres, mientras el resto son favorables a los hombres, o se trata de complementos percibidos únicamente por hombres. Una vez más, las brechas más significativas las encontramos entre aquellas brechas favorables a los hombres.

PR	Nº M	Nº H	Mediana (Mujeres)	Mediana (Hombres)	Mediana (Brecha)
PR1	89	126	5913,21 €	5510,37 €	6,81%
PR2	89	126	6622,68 €	6849,03 €	3,30%
PR3	92	129	1905,61 €	1808,24 €	5,11%
PR4	104	166	1916,82 €	1765,93 €	7,87%
PR5	111	175	1993,68 €	1775,07 €	10,97%
PR6	21	42	2867,40 €	1663,01 €	42,00%
PR7	27	33	496,97 €	535,21 €	7,14%
PR8	58	116	296,70 €	387,14 €	23,36%
PR9	8	30	1298,84 €	1424,56 €	8,83%
PR10	7	19	914,65 €	1097,31 €	16,65%
PR11	7	19	1532,75 €	1745,85 €	12,21%
PR12	1	12	727,57 €	854,80 €	14,88%

2					
PR1 3	1	12	972,49 €	982,03 €	0,97%
PR1 4	0	1		5218,44 €	
PR1 5	8	30	5,16 €	5,45 €	5,23%
PR1 6	8	30	751,00 €	921,91 €	18,54%
PR1 7	7	26	234,36 €	277,77 €	15,63%
PR1 8	5	17	800,91 €	600,20 €	25,06%
PR1 9	5	27	260,52 €	907,41 €	71,29%
PR2 0	5	15	92,45 €	41,20 €	55,44%
PR2 1	6	24	793,36 €	1632,89 €	51,41%
PR2 2	5	16	687,40 €	1852,02 €	62,88%
PR2 3	7	19	41,81 €	97,29 €	57,03%
PR2 4	5	1	1814,24 €	1655,85 €	8,73%
PR2 6	0	2		6240,00 €	
PR2 7	1	12	2215,22 €	2076,38 €	6,27%
PR2 8	1	1	1600,00 €	2400,00 €	33,33%
PR2 9	32	97	1512,26 €	3747,97 €	59,65%

Complementos por GRUPO

A continuación, se muestra los promedios y medianas únicamente de los complementos percibidos.

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)	Mediana (Mujeres)	Mediana (Hombres)	Mediana (Brecha)
Admón. Especial A1	7	3	32.902,37 €	30.051,08 €	8,67%	32.462,48 €	28.802,68 €	11,27%
Admón. Especial A2	25	5	24.476,04 €	27.673,36 €	11,55%	23.606,72 €	26.629,51 €	11,35%
Admón. Especial B	0	3	-	37.372,40 €	-	-	38.063,19 €	-
Admón. Especial C1	7	46	22.606,85 €	30.731,86 €	26,44%	22.743,69 €	31.993,26 €	28,91%
Admón. Especial C2	3	16	16.047,10 €	21.348,96 €	24,83%	17.159,93 €	20.836,81 €	17,65%
Admón. Especial E	3	14	14.118,34 €	17.674,76 €	20,12%	14.362,86 €	17.360,61 €	17,27%

Admón. General A1	3	4	31.401,41 €	30.477,24 €	2,94%	32.276,92 €	32.194,81 €	0,25%
Admón. General C1	13	5	20.524,17 €	27.846,67 €	26,30%	19.970,40 €	28.370,19 €	29,61%
Admón. General C2	17	5	15.911,58 €	14.463,96 €	9,10%	15.001,05 €	14.633,96 €	2,45%
Admón. General E	3	9	13.149,69 €	14.082,56 €	6,62%	13.563,13 €	14.293,81 €	5,11%
FHN A1	5	0	46.100,69 €	-	-	48.107,13 €	-	-
Laboral A2	11	17	8.347,98 €	11.448,23 €	27,08%	8.021,20 €	6.959,86 €	13,23%
Laboral C1	0	1	-	27.424,80 €	-	-	27.424,80 €	-
Laboral C2	2	20	14.745,73 €	19.439,67 €	24,15%	14.745,73 €	18.866,18 €	21,84%
Laboral E	10	22	12.606,41 €	13.737,95 €	8,24%	14.057,56 €	13.642,37 €	2,95%
SIN DATOS C1 (personal eventual)	2	6	3.988,10 €	2.667,04 €	33,13%	3.988,10 €	2.750,20 €	31,04%
Total	111	176	20.250,35 €	21.208,03 €	4,52%	19.248,43 €	20.688,56 €	6,96%

En ambos casos, promedios y medianas se observa que las brechas en las retribuciones por complementos salariales son en su mayoría favorables a los hombres.

Sólo existe una brecha significativa a favor de las mujeres en el grupo SIN DATOS C1 (personal eventual) del 33,13% en promedios y del 31,04% en mediana, justificada en gran parte porque una mujer en situación de baja fue la única del grupo en cobrar el complemento por IT. En la práctica, esta situación no supuso una mayor retribución para las mujeres en el cómputo global, debido a que la situación de incapacidad temporal supone una bajada del salario base, compensada por el complemento indicado.

En el caso de las brechas favorables a los hombres se detectan varias significativas por encima del 20%, en promedio un total de 6 brechas, y en mediana un total de 3. Se mostrarán las principales brechas por complementos y grupo de clasificación:

- Admón. Especial C1:

PR	Grupos de clasificación	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Admón. Especial C1	7	46	5283,27 €	5705,61 €	7,40%
PR2	Admón. Especial C1	7	46	8106,85 €	10261,19 €	21,00%
PR3	Admón. Especial C1	6	44	1718,13 €	2207,09 €	22,15%
PR4	Admón. Especial C1	7	45	1952,85 €	2234,01 €	12,59%
PR5	Admón. Especial C1	7	46	1964,35 €	2516,23 €	21,93%
PR6	Admón. Especial C1	1	4	7093,89 €	8710,31 €	18,56%
PR7	Admón. Especial C1	2	10	1041,38 €	5337,84 €	80,49%
PR8	Admón. Especial C1	5	42	1227,02 €	1515,91 €	19,06%
PR2 4	Admón. Especial C1	1	0	295,62 €		
PR2	Admón. Especial C1	4	43	2795,15 €	4974,77 €	43,81%

- Admón. Especial C2:

PR	Grupos de clasificación	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Admón. Especial A2	24	5	7031,93 €	7140,93 €	1,53%
PR2	Admón. Especial A2	24	5	8278,86 €	9634,86 €	14,07%
PR3	Admón. Especial A2	24	5	2467,76 €	1764,11 €	28,51%
PR4	Admón. Especial A2	25	5	2285,19 €	2264,83 €	0,89%
PR5	Admón. Especial A2	25	5	2433,44 €	2251,64 €	7,47%
PR6	Admón. Especial A2	2	0	12716,14 €		
PR7	Admón. Especial A2	3	0	8961,34 €		
PR8	Admón. Especial A2	12	5	467,80 €	978,95 €	52,21%
PR29	Admón. Especial A2	8	3	1164,97 €	6063,41 €	80,79%

- Admón. Especial E:

PR	Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Admón. Especial E	3	13	3527,27 €	4090,02 €	13,76%
PR2	Admón. Especial E	3	13	3428,39 €	4654,16 €	26,34%
PR3	Admón. Especial E	3	13	932,71 €	1155,27 €	19,26%
PR4	Admón. Especial E	3	14	1443,67 €	1499,56 €	3,73%
PR5	Admón. Especial E	3	14	1450,74 €	1509,15 €	3,87%
PR6	Admón. Especial E	2	5	3460,75 €	5458,70 €	36,60%
PR7	Admón. Especial E	1	2	440,66 €	281,43 €	36,13%
PR8	Admón. Especial E	1	7	234,57 €	387,14 €	39,41%
PR29	Admón. Especial E	1	11	2409,94 €	4187,76 €	42,45%

- Admón. General C1:

PR	Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Admón. General C1	13	5	5376,10 €	5969,67 €	9,94%
PR2	Admón. General C1	13	5	6092,44 €	7587,67 €	19,71%
PR3	Admón. General C1	13	5	2126,99 €	2460,54 €	13,56%
PR4	Admón. General C1	13	5	1519,16 €	2538,69 €	40,16%
PR5	Admón. General C1	13	5	1923,55 €	1787,53 €	7,07%
PR6	Admón. General C1	2	1	6390,76 €	3249,90 €	49,15%
PR7	Admón. General C1	5	2	1678,44 €	10540,53 €	84,08%
PR8	Admón. General C1	11	4	433,76 €	407,45 €	6,07%
PR23	Admón. General C1	1	0	3021,12 €		
PR24	Admón. General C1	2	0	1609,89 €		
PR29	Admón. General C1	8	3	1641,41 €	3850,69 €	57,37%

- Laboral A2:

PR	Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Laboral A2	1	4	8135,70 €	5981,36 €	26,48%
PR2	Laboral A2	1	4	10227,93 €	7594,21 €	25,75%

PR3	Laboral A2	10	14	2979,74 €	2671,59 €	10,34%
PR4	Laboral A2	11	17	1961,10 €	1725,19 €	12,03%
PR5	Laboral A2	11	17	2008,61 €	1761,34 €	12,31%
PR8	Laboral A2	0	1		410,89 €	
PR9	Laboral A2	0	1		1994,79 €	
PR10	Laboral A2	0	1		2734,25 €	
PR11	Laboral A2	0	1		1745,85 €	
PR12	Laboral A2	0	1		1644,93 €	
PR13	Laboral A2	0	1		1289,76 €	
PR14	Laboral A2	0	1		5218,44 €	
PR15	Laboral A2	0	1		6,00 €	
PR16	Laboral A2	0	1		1183,00 €	
PR17	Laboral A2	0	1		316,15 €	
PR18	Laboral A2	0	1		1199,90 €	
PR19	Laboral A2	0	1		389,52 €	
PR20	Laboral A2	0	1		128,55 €	
PR21	Laboral A2	0	1		2120,22 €	
PR22	Laboral A2	0	1		1484,16 €	
PR23	Laboral A2	0	1		29,48 €	
PR24	Laboral A2	0	1		1655,85 €	
PR29	Laboral A2	0	4		5023,17 €	

- Laboral C2:

PR	Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Laboral C2	2	11	4812,21 €	4297,37 €	10,70%
PR2	Laboral C2	2	11	4507,53 €	4790,23 €	5,90%
PR3	Laboral C2	2	12	1998,66 €	1586,77 €	20,61%
PR4	Laboral C2	2	19	1542,76 €	1516,40 €	1,71%
PR5	Laboral C2	2	20	1550,29 €	1358,73 €	12,36%
PR6	Laboral C2	0	5		6436,44 €	
PR7	Laboral C2	0	5		996,58 €	
PR8	Laboral C2	2	16	258,88 €	231,49 €	10,58%
PR9	Laboral C2	0	8		1595,19 €	
PR10	Laboral C2	0	4		1765,73 €	
PR11	Laboral C2	0	4		3532,36 €	
PR12	Laboral C2	0	5		2593,34 €	
PR13	Laboral C2	0	4		889,09 €	
PR15	Laboral C2	0	8		5,12 €	
PR16	Laboral C2	0	8		937,77 €	
PR17	Laboral C2	0	7		291,65 €	
PR18	Laboral C2	0	4		2075,71 €	
PR19	Laboral C2	0	7		6491,52 €	
PR20	Laboral C2	0	6		411,10 €	
PR21	Laboral C2	0	7		1544,89 €	
PR22	Laboral C2	0	5		1907,46 €	
PR23	Laboral C2	0	4		530,32 €	
PR26	Laboral C2	0	1		2760,00 €	
PR27	Laboral C2	0	5		2148,02 €	
PR28	Laboral C2	0	1		2400,00 €	
PR29	Laboral C2	1	6	150,78 €	3048,14 €	95,05%

Como se observa, para los grupos de la Administración general y especial, las principales brechas por complementos surgen en el complemento específico (PR2), complementos por Incapacidad temporal (PR 6 y PR7) y horas extra (PR29); mientras que, en el personal laboral, la diferencia por grupos se explica en que los hombres de los mismos cobran una serie de complementos que las mujeres no (relacionado con RSU) (PR9-PR28) y en la diferencia por horas extra (PR29).

Complementos por Categoría

En la distribución de complementos retribuidos por categoría encontramos la misma situación que por grupos: la mayoría de las brechas significativas son favorables a los hombres y la única brecha significativa favorable a las mujeres se da por la retribución de un complemento por incapacidad temporal en el personal eventual (Categoría Asesor).

Por categorías, se detecta además que algunas de ellas están ocupadas únicamente por un grupo reducido de mujeres (en total 6), que se encuentran en los niveles retributivos más altos (Secretaría, Superior, Interv-tesorería, Secretaría-Interven). Esto refuerza la idea de que hay un grupo sobrecualificado de mujeres, que, si bien es reducido, al situarse en los niveles retributivos más altos, produce que la media de las mujeres aumente. De esta manera, al estudiar las brechas generales, se observa menor diferencia en las retribuciones de mujeres y hombres de las que observaríamos si no se tuvieran en cuenta esos puestos, máxime si tenemos en cuenta que la organización se encuentra masculinizada.

Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)	Mediana (Mujeres)	Mediana (Hombres)	Mediana (Brecha)
Técnica Superior	9	7	30.052,92 €	30.294,60 €	0,80%	32.276,92 €	32.112,69 €	0,51%
Técnica Media	24	6	24.126,37 €	25.529,70 €	5,50%	23.203,52 €	26.129,40 €	11,20%
Técnica Auxiliar	4	8	18.300,38 €	24.665,61 €	25,81%	18.528,11 €	22.804,43 €	18,75%
Auxiliar	20	7	15.931,91 €	15.764,20 €	1,05%	15.034,11 €	15.443,40 €	2,65%
Asesor	2	6	3.988,10 €	2.667,04 €	33,13%	3.988,10 €	2.750,20 €	31,04%

Interv-Tesorería	2	0	36.300,32 €	-	-	36.300,32 €	-	-
Secret-Interven	2	0	48.336,96 €	-	-	48.336,96 €	-	-
Administrativa	13	5	20.524,17 €	27.846,67 €	26,30%	19.970,40 €	28.370,19 €	29,61%
Secretaría	1	0	61.228,93 €	-	-	61.228,93 €	-	-
Superior	1	0	22.677,15 €	-	-	22.677,15 €	-	-
SIN DATOS	23	60	10.351,84 €	15.217,88 €	31,98%	9.137,30 €	15.272,30 €	40,17%
Subalterna	3	8	13.149,69 €	13.805,20 €	4,75%	13.563,13 €	13.871,66 €	2,22%
Personal Oficios	2	28	14.484,41 €	19.397,98 €	25,33%	14.484,41 €	19.092,47 €	24,14%
Policía Local	5	41	34.391,81 €	32.629,38 €	5,12%	31.095,24 €	33.508,08 €	7,20%
Total	11	17	20.250,35 €	21.208,03 €	4,52%	19.248,43 €	20.688,56 €	6,96%

En las siguientes tablas se mostrará con mayor detalle las brechas por complementos en los grupos con brechas más significativas:

- Técnica Auxiliar: Se observan brechas a favor de los hombres en casi todos los complementos percibidos por esta categoría, a excepción de los complementos por IT, que presentan brechas favorables a las mujeres. En el caso de las mujeres existen situaciones de parcialidad de la jornada que ayudan a entender las brechas, si bien se debe tener en cuenta que en la categoría existen puestos masculinizados que tienen asociados retribuciones superiores en complementos de destino y específico. De la misma forma se debe tener en cuenta la diferencia en horas extra.

PR	Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Técnica Auxiliar	4	8	4704,94 €	7116,06 €	33,88%
PR2	Técnica Auxiliar	4	8	5795,70 €	8662,85 €	33,10%
PR3	Técnica Auxiliar	4	8	1615,57 €	2343,95 €	31,07%
PR4	Técnica Auxiliar	4	8	1792,44 €	1995,76 €	10,19%
PR5	Técnica Auxiliar	4	8	1549,40 €	2160,40 €	28,28%
PR6	Técnica Auxiliar	1	1	7093,89 €	1657,26 €	76,64%
PR7	Técnica Auxiliar	1	2	1915,51 €	817,00 €	57,35%
PR8	Técnica Auxiliar	2	4	295,82 €	473,79 €	37,56%
PR29	Técnica Auxiliar	1	5	1768,29 €	2781,27 €	36,42%

- Administrativa: En esta categoría se observan diferencias significativas en el complemento específico (PR2), en la Paga extra Verano (PR4), en los complementos por IT (PR6 y PR 7) y en las horas extra (PR29).

PR	Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Administrativa	13	5	5376,10 €	5969,67 €	9,94%
PR2	Administrativa	13	5	6092,44 €	7587,67 €	19,71%
PR3	Administrativa	13	5	2126,99 €	2460,54 €	13,56%
PR4	Administrativa	13	5	1519,16 €	2538,69 €	40,16%
PR5	Administrativa	13	5	1923,55 €	1787,53 €	7,07%
PR6	Administrativa	2	1	6390,76 €	3249,90 €	49,15%
PR7	Administrativa	5	2	1678,44 €	10540,53 €	84,08%
PR8	Administrativa	11	4	433,76 €	407,45 €	6,07%
PR23	Administrativa	1	0	3021,12 €		
PR24	Administrativa	2	0	1609,89 €		
PR29	Administrativa	8	3	1641,41 €	3850,69 €	57,37%

- SIN DATOS (personal laboral): En el personal laboral se detecta que si bien las mujeres perciben mayores retribuciones para el complemento por antigüedad (PR3), perciben menos en promedio y en comparación con sus compañeros en el complemento específico (PR2), complemento de productividad (PR8), los complementos de RSU (PR9-28) y en las horas extra (PR29).

PR	Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	SIN DATOS	5	17	4424,98 €	4657,11 €	4,98%
PR2	SIN DATOS	5	17	4428,56 €	5505,29 €	19,56%
PR3	SIN DATOS	15	27	2530,63 €	2092,75 €	17,30%
PR4	SIN DATOS	22	58	1576,28 €	1431,70 €	9,17%
PR5	SIN DATOS	23	59	1555,23 €	1408,67 €	9,42%
PR6	SIN DATOS	7	21	3054,43 €	3773,29 €	19,05%
PR7	SIN DATOS	6	13	963,89 €	858,16 €	10,97%
PR8	SIN DATOS	7	30	158,66 €	240,34 €	33,99%
PR9	SIN DATOS	8	30	1039,08 €	1333,77 €	22,09%
PR10	SIN DATOS	7	19	723,76 €	1159,10 €	37,56%
PR11	SIN DATOS	7	19	1212,87 €	2040,37 €	40,56%
PR12	SIN DATOS	1	12	727,57 €	1567,41 €	53,58%
PR13	SIN DATOS	1	12	972,49 €	904,96 €	6,94%
PR14	SIN DATOS	0	1		5218,44 €	
PR15	SIN DATOS	8	30	4,13 €	4,87 €	15,05%
PR16	SIN DATOS	8	30	672,78 €	862,51 €	22,00%
PR17	SIN DATOS	7	26	241,30 €	280,21 €	13,89%
PR18	SIN DATOS	5	17	936,66 €	953,60 €	1,78%

PR19	SIN DATOS	5	27	1476,90 €	2726,93 €	45,84%
PR20	SIN DATOS	5	15	90,48 €	208,20 €	56,54%
PR21	SIN DATOS	6	24	975,08 €	1485,42 €	34,36%
PR22	SIN DATOS	5	16	742,27 €	1841,50 €	59,69%
PR23	SIN DATOS	6	19	70,05 €	216,38 €	67,63%
PR24	SIN DATOS	0	1		1655,85 €	
PR26	SIN DATOS	0	2		6240,00 €	
PR27	SIN DATOS	1	12	2215,22 €	2036,50 €	8,07%
PR28	SIN DATOS	1	1	1600,00 €	2400,00 €	33,33%
PR29	SIN DATOS	1	12	150,78 €	3991,27 €	96,22%

- Personal Oficios: Las dos mujeres que se encuentran en esta categoría pertenecen al departamento de limpieza con retribuciones inferiores en promedio a las de los otros puestos ocupados por hombres en esta categoría.

PR	Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Personal Oficios	2	27	3298,05 €	4388,63 €	24,85%
PR2	Personal Oficios	2	27	3049,73 €	5290,87 €	42,36%
PR3	Personal Oficios	2	25	635,52 €	1351,45 €	52,97%
PR4	Personal Oficios	2	28	1389,72 €	1593,90 €	12,81%
PR5	Personal Oficios	2	28	1396,52 €	1670,88 €	16,42%
PR6	Personal Oficios	1	10	6785,22 €	4240,72 €	37,50%
PR7	Personal Oficios	0	5		461,22 €	
PR8	Personal Oficios	1	15	234,57 €	318,59 €	26,37%
PR29	Personal Oficios	1	23	2409,94 €	4656,75 €	48,25%

Complementos por PUESTO

Por puestos se detectan tres brechas significativas por encima del 20% en promedios y mediana: "Administrativo/a" (27,36% en promedio y 28,11% en mediana a favor de los hombres), Auxiliar archivo biblioteca (27,64% en promedio y 22,62% en mediana a favor de los hombres) y Monitor/a deportivo (21,85% en promedio y 21,16% en mediana a favor de las mujeres).

Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)	Mediana (Mujeres)	Mediana (Hombres)	Mediana (Brecha)
Administrativo/a	12	4	20.133,81 €	27.715,79 €	27,36%	19.915,23 €	27.703,19 €	28,11%
Administrativo/a de Rentas	1	0	25.208,53 €	-	-	25.208,53 €	-	-
Administrativo/a Jefe Oficina	0	1	-	28.370,19 €	-	-	28.370,19 €	-
Agente de	1	0	21.595,	-	-	21.595,	-	-

Igualdad			77 €			77 €		
Agente de Policía	3	3	28.348,81 €	32.140,35 €	11,80 %	29.381,89 €	32.580,44 €	9,82%
Agente Desarrollo Local	2	0	23.610,90 €	-	-	23.610,90 €	-	-
Animador/a Juvenil	0	1	-	17.298,53 €	-	-	17.298,53 €	-
Archivero/a Bibliotecario/a	0	1	-	35.480,71 €	-	-	35.480,71 €	-
Arquitecto/a Superior	0	1	-	28.802,68 €	-	-	28.802,68 €	-
Arquitecto/a Técnico	2	0	21.251,33 €	-	-	21.251,33 €	-	-
Asesor/a Equipo Gobierno	2	6	3.988,10 €	2.667,04 €	33,13 %	3.988,10 €	2.750,20 €	31,04 %
Auxiliar Administrativo/a	1	7	15.911,58 €	13.090,43 €	17,73 %	15.001,05 €	14.633,96 €	2,45%
Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	16.047,10 €	22.176,86 €	27,64 %	17.159,93 €	22.176,86 €	22,62 %
Auxiliar de Información	1	0	16.298,18 €	-	-	16.298,18 €	-	-
Auxiliar Hogar	3	0	13.129,53 €	-	-	13.001,19 €	-	-
Ayudante/a de Albañilería	0	6	-	16.343,67 €	-	-	16.674,67 €	-
Ayudante/a Electricista	0	1	-	17.758,17 €	-	-	17.758,17 €	-
Ayudante/a Jardinería	0	3	-	15.926,61 €	-	-	12.635,88 €	-
Ayudante/a Polideportivo	0	2	-	18.010,12 €	-	-	18.010,12 €	-
Capataz Mantenimiento Polideportivo	0	1	-	20.215,70 €	-	-	20.215,70 €	-
Comisario/a	1	0	54.044,54 €	-	-	54.044,54 €	-	-
Conductor/a	0	1	-	16.523,90 €	-	-	16.523,90 €	-
Conductor/a Diurno	0	3	-	20.233,31 €	-	-	20.433,82 €	-
Conductor/a Nocturno	0	3	-	16.653,29 €	-	-	15.308,84 €	-
Conductor/a Nocturno – Jefe/a	0	1	-	32.742,50 €	-	-	32.742,50 €	-
Conserje	2	3	12.942,97 €	15.148,63 €	14,56 %	12.942,97 €	15.379,99 €	15,85 %
Conserje EPA Arco Iris	0	1	-	14.293,81 €	-	-	14.293,81 €	-
Conserje J.M.López	1	0	13.563,13 €	-	-	13.563,13 €	-	-
Conserje La Celada	0	1	-	14.370,75 €	-	-	14.370,75 €	-
Conserje Príncipe	0	1	-	12.245,11 €	-	-	12.245,11 €	-
Conserje R. Chapí	0	1	-	13.449,51 €	-	-	13.449,51 €	-
Conserje Sta Teresa	0	1	-	10.636,52 €	-	-	10.636,52 €	-
Coordinador/a	1	0	30.378,80 €	-	-	30.378,80 €	-	-
Delineante	0	1	-	33.048,	-	-	33.048,	-

				46 €			46 €	
Director/a Banda Música	0	1	-	18.305,22 €	-	-	18.305,22 €	-
Director/a Casa Cultura	0	1	-	29.305,26 €	-	-	29.305,26 €	-
Director/a Conservatorio	0	1	-	28.950,31 €	-	-	28.950,31 €	-
Director/a Patrimonio Histórico	1	0	32.621,04 €	-	-	32.621,04 €	-	-
Director/a Teatro Chapí	0	1	-	22.000,63 €	-	-	22.000,63 €	-
Educador/a Infantil	1	0	14.369,29 €	-	-	14.369,29 €	-	-
Educador/a Social	3	0	21.211,36 €	-	-	20.923,14 €	-	-
Encargado/a Serv Limp Viaria y RSU	0	1	-	27.424,80 €	-	-	27.424,80 €	-
Encargado/a-capataz Electricistas	0	1	-	25.535,32 €	-	-	25.535,32 €	-
Informático/a Programador/a	1	0	8.698,59 €	-	-	8.698,59 €	-	-
Ingeniero/a Téc. Obras Públicas	0	1	-	26.629,51 €	-	-	26.629,51 €	-
Ingeniero/a Técnico Industrial	0	1	-	28.101,61 €	-	-	28.101,61 €	-
Inspector/a	1	1	32.868,10 €	36.494,49 €	9,94%	32.868,10 €	36.494,49 €	9,94%
Inspector/a Rural	0	1	-	14.070,22 €	-	-	14.070,22 €	-
Interventor/a	1	0	48.107,13 €	-	-	48.107,13 €	-	-
ITOP Jefe/a de Sección	0	1	-	21.511,88 €	-	-	21.511,88 €	-
Jefe/a de Estudios	0	1	-	24.957,08 €	-	-	24.957,08 €	-
Jefe/a Informática	1	0	34.988,01 €	-	-	34.988,01 €	-	-
Jefe/a Servicio Educación	1	0	24.899,50 €	-	-	24.899,50 €	-	-
Jefe/a Servicio Medio Ambiente	1	0	32.462,48 €	-	-	32.462,48 €	-	-
Limpiador/a Edificios Municipales	2	0	14.484,41 €	-	-	14.484,41 €	-	-
Monitor/a de Integración Social	0	1	-	15.852,72 €	-	-	15.852,72 €	-
Monitor/a Deportivo	1	4	13.193,27 €	10.310,26 €	21,85 %	13.193,27 €	10.401,45 €	21,16 %
Oficial Electricista	0	3	-	22.731,13 €	-	-	22.394,49 €	-
Oficial Espacios Culturales	0	5	-	19.030,98 €	-	-	18.856,46 €	-
Oficial Jardinería	0	1	-	16.575,90 €	-	-	16.575,90 €	-
Oficial Mantenimiento Polideportivo	0	5	-	22.823,47 €	-	-	22.809,45 €	-

Oficial Obras	0	1	-	28.938,98 €	-	-	28.938,98 €	-
Oficial Policía Local	0	3	-	37.372,40 €	-	-	38.063,19 €	-
Oficial/a Taller	0	1	-	53.420,91 €	-	-	53.420,91 €	-
Peón/a Diurno	7	1 2	12.135,39 €	12.450,97 €	2,53%	15.267,13 €	12.348,00 €	19,12 %
Peón/a Nocturno	1	8	15.113,93 €	14.600,38 €	3,40%	15.113,93 €	16.023,77 €	5,68%
Profesor/a Armonía Y Composición	0	1	-	1.595,54 €	-	-	1.595,54 €	-
Profesor/a Clarinete	0	2	-	4.869,16 €	-	-	4.869,16 €	-
Profesor/a Danza Clásica	1	0	3.975,11 €	-	-	3.975,11 €	-	-
Profesor/a Danza Española	1	0	2.242,03 €	-	-	2.242,03 €	-	-
Profesor/a Flauta	2	0	7.985,71 €	-	-	7.985,71 €	-	-
Profesor/a Guitarra	0	1	-	8.445,38 €	-	-	8.445,38 €	-
Profesor/a Oboe	0	1	-	3.941,10 €	-	-	3.941,10 €	-
Profesor/a Percusión	0	1	-	2.763,15 €	-	-	2.763,15 €	-
Profesor/a Piano	5	1	8.735,49 €	9.435,74 €	7,42%	8.940,54 €	9.435,74 €	5,25%
Profesor/a Saxofón	0	1	-	6.464,70 €	-	-	6.464,70 €	-
Profesor/a Trombón de Varas	0	1	-	6.959,86 €	-	-	6.959,86 €	-
Profesor/a Trompa	0	1	-	3.482,37 €	-	-	3.482,37 €	-
Profesor/a Trompeta	0	1	-	5.958,48 €	-	-	5.958,48 €	-
Profesor/a Violín	1	0	3.284,68 €	-	-	3.284,68 €	-	-
Profesor/a Violoncello	0	1	-	3.180,06 €	-	-	3.180,06 €	-
Psicólogo/a	2	1	25.650,52 €	25.869,85 €	0,85%	25.650,52 €	25.869,85 €	0,85%
Secretaria/o	1	0	61.228,93 €	-	-	61.228,93 €	-	-
Secretario/a Conservatorio	0	1	-	34.188,23 €	-	-	34.188,23 €	-
Sepulturero/a	0	4	-	23.583,77 €	-	-	24.785,11 €	-
T.A.G.	2	2	30.963,66 €	33.473,07 €	7,50%	30.963,66 €	33.473,07 €	7,50%
T.A.G. Jefe/a Unid Contratación	0	1	-	22.685,91 €	-	-	22.685,91 €	-
T.A.G. Jefe/a Unid RRHH	1	0	32.276,92 €	-	-	32.276,92 €	-	-
T.A.G.-Jefe/a Servicio Activ.Estabile.E spec.	0	1	-	32.276,92 €	-	-	32.276,92 €	-
Técnico/a Aux Archivo/Biblioteca	2	0	18.072,66 €	-	-	18.072,66 €	-	-
Técnico/a Aux de Patrimonio	0	2	-	23.305,10 €	-	-	23.305,10 €	-

Histórico								
Técnico/a Aux. Archivo/Biblioteca	1	0	22.686,93 €	-	-	22.686,93 €	-	-
Técnico/a Auxiliar Informático/a	0	3	-	24.820,71 €	-	-	22.793,26 €	-
Técnico/a Fondos Europeos	1	0	22.677,15 €	-	-	22.677,15 €	-	-
Técnico/a Mant. y Eficiencia Energética	0	1	-	22.815,59 €	-	-	22.815,59 €	-
Técnico/a Medio	0	1	-	26.254,45 €	-	-	26.254,45 €	-
Técnico/a Medio Ambiente	1	0	23.724,97 €	-	-	23.724,97 €	-	-
Técnico/a Medio de Bibliotecas	2	0	29.641,62 €	-	-	29.641,62 €	-	-
Técnico/a Medio Educ. Infantil	1	0	23.606,72 €	-	-	23.606,72 €	-	-
Técnico/a P.R.L.	1	0	25.392,61 €	-	-	25.392,61 €	-	-
Técnico/a Patrimonio Histórico	1	0	28.006,09 €	-	-	28.006,09 €	-	-
Técnico/a Prevención Comunitaria	1	0	22.800,31 €	-	-	22.800,31 €	-	-
Técnico/a Sonido e Iluminación	0	1	-	20.388,49 €	-	-	20.388,49 €	-
Técnico/a Turismo	0	1	-	25.629,29 €	-	-	25.629,29 €	-
Tesorero/a	1	0	24.493,50 €	-	-	24.493,50 €	-	-
Trabajador/a Social	7	0	26.026,74 €	-	-	22.723,23 €	-	-
Viceinterventor/a	1	0	55.691,90 €	-	-	55.691,90 €	-	-
Vicesecretario/a	1	0	40.982,01 €	-	-	40.982,01 €	-	-
Total	11	17	20.250,35 €	21.208,03 €	4,52%	19.248,43 €	20.688,56 €	6,96%

- Administrativo/a: En este caso, la brecha favorable a los hombres se explica, principalmente por diferencias en el Complemento específico (PR2), la Paga extra Verano (PR4), los complementos por IT (PR6 y PR7), y las diferencias en horas extra (PR29).

PR	Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Administrativo/a	12	4	5331,34 €	5683,12 €	6,19%
PR2	Administrativo/a	12	4	6048,25 €	7597,90 €	20,40%
PR3	Administrativo/a	12	4	2146,69 €	1978,64 €	7,83%

PR4	Administrativo/a	12	4	1488,60 €	2609,53 €	42,96%
PR5	Administrativo/a	12	4	1918,46 €	1661,96 €	13,37%
PR6	Administrativo/a	2	1	6390,76 €	3249,90 €	49,15%
PR7	Administrativo/a	5	2	1678,44 €	10540,53 €	84,08%
PR8	Administrativo/a	10	3	443,73 €	418,19 €	5,76%
PR24	Administrativo/a	1	0	198,66 €		
PR29	Administrativo/a	7	2	1799,43 €	3576,51 €	49,69%

- Auxiliar archivo biblioteca: Para este puesto la brecha favorable a los hombres se explica porque el único hombre del puesto estuvo en situación de IT durante un periodo significativo (PR6 y PR7).

PR	Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	4774,31 €	1305,80 €	72,65%
PR2	Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	5422,66 €	1483,14 €	72,65%
PR3	Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	1034,48 €	59,33 €	94,26%
PR4	Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	1652,90 €	1689,96 €	2,19%
PR5	Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	1660,96 €	1698,20 €	2,19%
PR6	Auxiliar Archivo/Biblioteca	1	1	2867,40 €	15361,05 €	81,33%
PR7	Auxiliar Archivo/Biblioteca	1	1	803,47 €	289,32 €	63,99%
PR8	Auxiliar Archivo/Biblioteca	3	1	278,16 €	290,06 €	4,10%

- Monitor/a deportivo: En este caso surgen brechas a favor de las mujeres en la mayoría de los complementos, si bien, debe tenerse en cuenta que existe sólo una mujer en el puesto, mientras en el caso de los hombres se calcula la media de distintas situaciones, existiendo jornadas parciales por debajo del 30%, haciendo que su media baje.

PR	Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1	Monitor/a Deportivo	1	4	4114,05 €	3089,75 €	24,90%
PR2	Monitor/a Deportivo	1	4	4054,83 €	3129,57 €	22,82%
PR3	Monitor/a Deportivo	1	4	2056,26 €	1188,57 €	42,20%
PR4	Monitor/a Deportivo	1	4	1364,23 €	1448,36 €	5,81%
PR5	Monitor/a Deportivo	1	4	1370,90 €	1079,94 €	21,22%

PR8	Monitor/a Deportivo	1	3	233,00 €	151,48 €	34,99%
PR29	Monitor/a Deportivo	0	1		1041,91 €	

En general, del apartado de retribuciones se destaca que el hecho de que las mujeres no encuentren obstáculos en el Ayuntamiento de Villena para acceder a los puestos de responsabilidad, incluso en áreas o departamentos masculinizados, ha supuesto que no existan brechas salariales significativas cuando se estudia la brecha general de la entidad, incluso los porcentajes mínimos de diferencia que surgen lo hacen a favor de las mujeres. Esta situación se valora muy positivamente, pues es prueba la trayectoria en materia de igualdad del Ayuntamiento de Villena, y de la eficacia de medidas que aceleran el cambio a favor de la igualdad.

Lo que se observa entonces en las brechas que se detectan al hacer análisis pormenorizados es la propia resistencia cultural al cambio ya iniciado, pues las brechas detectadas responden a situaciones de segregación horizontal (masculinización y feminización de puestos), a diferencias en la realización de horas extra (pudiendo tener conexión con las diferencias en materia de corresponsabilidad y conciliación entre mujeres y hombres), a la propia masculinización de la administración y a la falta de evaluación de la configuración de algunos complementos en relación con puestos masculinizados o feminizados. Como se observa, la mayoría de las propuestas que se pueden realizar tras analizar este eje están íntimamente relacionadas con lo recomendado ya en otros ejes, por lo que, tras el análisis cualitativo, se tratarán únicamente aquellas que pueden atenderse desde este eje, mientras el resto serán ubicadas en sus ejes correspondientes o en medidas transversales.

Análisis cualitativo

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

Según la información volcada de los cuestionarios a RRHH cuando se le pregunta cuál es el convenio colectivo de aplicación, se responde: "*Diversos. en función de la*

naturaleza jurídica y el vínculo de cada trabajador/a con la Administración. Convenio de personal funcionario 1999 (acuerdo Marco); personal laboral, por el convenio de personal laboral; convenio personal laboral conservatorio (Patronato del Ayuntamiento) y Convenio Generala (antiguo convenio de empresa) para personal de recogida de residuos y limpieza viaria del Ayuntamiento, personal laboral subrogado de una empresa anterior.”

En cuanto a los criterios retributivos que se aplican al personal laboral, el ayuntamiento indica que *“En 04-04-2023 se aprobó la nueva relación de puestos de trabajo que aplica la misma estructura retributiva a todos/as los trabajadores/as, independientemente de su vínculo. Está en fase de implantación de sus efectos económicos, que se llevará a cabo en 3 fases, actualmente en proceso de aprobación la fase 2ª. Cada fase implica a al menos 100 personas y hasta un máximo de 120.”*. El ayuntamiento ha remitido a la consultora los documentos relativos a las últimas modificaciones efectuadas en el sistema retributivo.

Por otra parte, el Ayuntamiento manifiesta que garantiza el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, el principio de transparencia retributiva y que los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. responden a criterios objetivos y neutros.

Por último, señala que como medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género, se ha realizado una valoración objetiva de los puestos de trabajo. El ayuntamiento adjunta el manual de valoración de RPT.

La documentación facilitada por el ayuntamiento para justificar los últimos cambios acordados y efectuados, así como los que se llevarán a cabo próximamente sobre el sistema retributivo de la administración son los siguientes:

- Manual de Valoración de la RPT: incluye una descripción de los procedimientos seguidos para describir y valorar los puestos de trabajo de la administración, haciendo una explicación completa de los criterios utilizados para dichos fines.
- Fichas descriptivas de los puestos de trabajo

- Actas de valoración de los puestos de trabajo
- Acta de aprobación de la relación de puestos de trabajo: en el que se incluye una descripción de los criterios que se tendrán que tener en cuenta a la hora de implantar la nueva RPT y algunos datos que explican de forma cronológica el proceso de participación de las personas empleadas y la representación de las mismas.
- Acta de aprobación de la aplicación de efectos económicos de la nueva Relación de Puestos de trabajo: en ella se establece que los cambios que propone la nueva RPT deberán ser adoptados paulatinamente para garantizar su sostenibilidad.
- Acuerdo complementario de la relación de puestos de trabajo, sobre especificación de sistemas de provisión por concurso: en la que se establece los sistemas de selección para la cobertura de los puestos de trabajo, siendo este un aspecto no contemplado en la RPT.
- Convenio Colectivo Generala Villena: este convenio contiene las explicaciones relativas a las retribuciones y complementos de la RSU (residuos sólidos urbanos, servicio de limpieza), ya que en este caso se les aplica el convenio colectivo de la empresa a la que pertenecían, por ser personal subrogado en 2017, con la correspondiente municipalización del servicio de limpieza.
- Aprobación definitiva del nuevo reglamento de productividad del personal del ayuntamiento de Villena: este documento de diciembre de 2018 contiene una explicación detallada el actual sistema de evaluación del complemento de productividad.

A efectos cualitativos, de la anterior documentación se destaca positivamente la elaboración de un manual específico que dote de mayor objetividad y transparencia el proceso de valoración de puestos de trabajo, así como la elaboración de una Relación de Puestos de Trabajo actualizada y accesible para su consulta. En materia de igualdad, se observa que en el documento "Criterios de valoración para los complementos retributivos asociados a los puestos de trabajo de la administración pública" (Manual de Valoración de la RPT), no se utiliza la perspectiva de género en

el procedimiento establecido. La importancia de realizar un análisis desde la perspectiva de género en esta materia radica en poder garantizar que no se excluyen criterios de valoración de los puestos de trabajo que tradicionalmente han sido asociados a puestos de trabajo feminizados y, por tanto, infravalorados, puesto que la utilización de factores “neutros” no garantiza a priori la inexistencia de sesgos de género. Así, entre los criterios escogidos para la valoración de esta administración, se podrían añadir algunos contenidos en la actual herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad como son Esfuerzo Emocional, Responsabilidad sobre el bienestar de las personas, etc. De la misma forma, la valoración efectuada carece de un estudio final que permita observar sus consecuencias entre los puestos feminizados y masculinizados de la entidad. Se recomienda, incorporar la perspectiva de género en las próximas actualizaciones de la Relación de Puestos de Trabajo de la administración y monitorizar las diferencias que puedan surgir a raíz de su implantación.

Acerca del reglamento de productividad se debe comentar lo positivo que resulta contar con un documento en el que se detallen los criterios seguidos para retribuir este concepto salarial. Debido a la mención recurrente que ha realizado la plantilla del ayuntamiento en los cuestionarios es preciso realizar un par de apuntes al respecto en este apartado. Se valora positivamente que el Ayuntamiento de Villena cuente con un recorrido a la hora de intentar objetivar la retribución de este complemento, pues ello, a pesar de ser una evidente necesidad en las administraciones, no es común. Así, este nuevo documento, sustituye al elaborado en 2013, y a través de las respuestas proporcionadas por el ayuntamiento a los cuestionarios, entendemos que se sigue trabajando en este proceso de objetivación. Se valora también de forma positiva que se establezcan criterios como la “promoción de medidas que promuevan en los servicios la inclusión social, la tolerancia y la igualdad de género” en la valoración de la productividad. Cierto es que se detectan otros criterios que, desde la perspectiva de género, requieren precaución a la hora de su aplicación. Este es el caso de la valoración de la formación fuera del horario laboral y la disponibilidad en situaciones sobrevenidas, pues habría que tener en cuenta el estado de la posibilidad de conciliación y

corresponsabilidad de la plantilla para garantizar que el acceso al complemento parta de la equidad. Por último, cabe comentar debido a que los criterios de valoración específicos de la productividad deben ser propuestos por cada unidad o departamento, con revisión del Departamento de Recursos Humanos, existe cierta incertidumbre sobre su fijación en relación a la eliminación de estereotipos de género en su valoración. Es por ello que se recomienda dotar de formación específica en la materia a las personas que intervienen en el proceso y, monitorizar los resultados de su aplicación.

Del resto de la información proporcionada se valora positivamente que el proceso de creación e implantación de la nueva RPT se ha realizado de forma transparente y participativa, pues se ha permitido que tanto las personas empleadas como su representación puedan realizar alegaciones, sugerencias y correcciones. De nuevo, la recomendación que se puede hacer en este caso es tener en cuenta la perspectiva de género en la implantación, específicamente entorno a lo establecido en las notas aclaratorias del acta de aprobación de la RPT. En ellas se establece una serie de medidas para enmendar las diferencias entre lo que establece la nueva RPT y la organización preexistente en la administración. En este caso, se echa en falta tener información fiable acerca de si dichas disposiciones tendrán efectos diferenciales entre las mujeres y los hombres de la administración, atendiendo a la existencia de puestos feminizados y masculinizados. Se recomienda realizar un informe de impacto de género sobre la implantación de las siguientes fases de la RPT y/o monitorizar sus resultados tras la implantación.

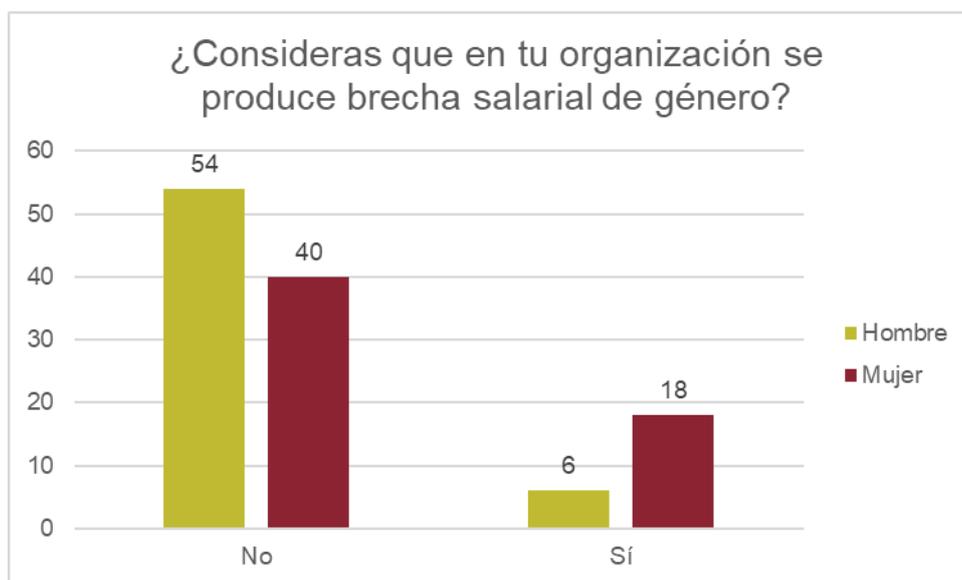
EJE 4. RETRIBUCIONES
<i>Resumen diagnóstico</i>
<p>Las tablas salariales se publican en el BOE todos los años, a pesar de eso la plantilla no las conoce.</p> <p>En Salario Base y Complemento de Destino hay igualdad salarial, pero en los Complementos Específicos es donde se tiene que realizar la auditoría de la brecha salarial, ya que es el concepto salarial que presenta mayor diversidad en la plantilla.</p> <p>Es necesaria una actualización del programa de gestión de las nóminas que permita desagregar los datos por sexo tal y como establece la legislación desde el año 2007, ya que ha resultado imposible obtener estos datos.</p>
<i>Objetivo general</i>
Alcanzar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo de igual valor, les corresponde igual retribución.
<i>Acciones</i>
<p>4.1. Realizar una auditoría externa de la brecha salarial.</p> <p>4.2. Realizar un análisis del impacto de género del complemento específico, comprobando si en su asignación en los distintos puestos de trabajo se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y tener en cuenta la perspectiva de género en la revisión de la RPT.</p> <p>4.3. Actualizar el programa de gestión de nóminas por uno que permita desagregar los datos por sexo.</p>
<i>EVALUACIÓN FINAL</i>
<p>4.1. La auditoría retributiva se realiza en 2021.</p> <p>4.2. Se ha realizado una nueva RPT, pero la VPT no se ha realizado con el Manual y la Herramienta derivada del Decreto 902/2022, por lo que no tiene perspectiva de género, ni se analizado el impacto de género del Complemento Específico.</p> <p>4.3. Para poder realizar la auditoría retributiva se actualizó el programa de gestión de nóminas de manera que incorporara la variable sexo.</p>

Por último, sabemos por el Informe de Evaluación Final del Plan anterior del Ayuntamiento de Villena que en el plan anterior se propusieron tres acciones:

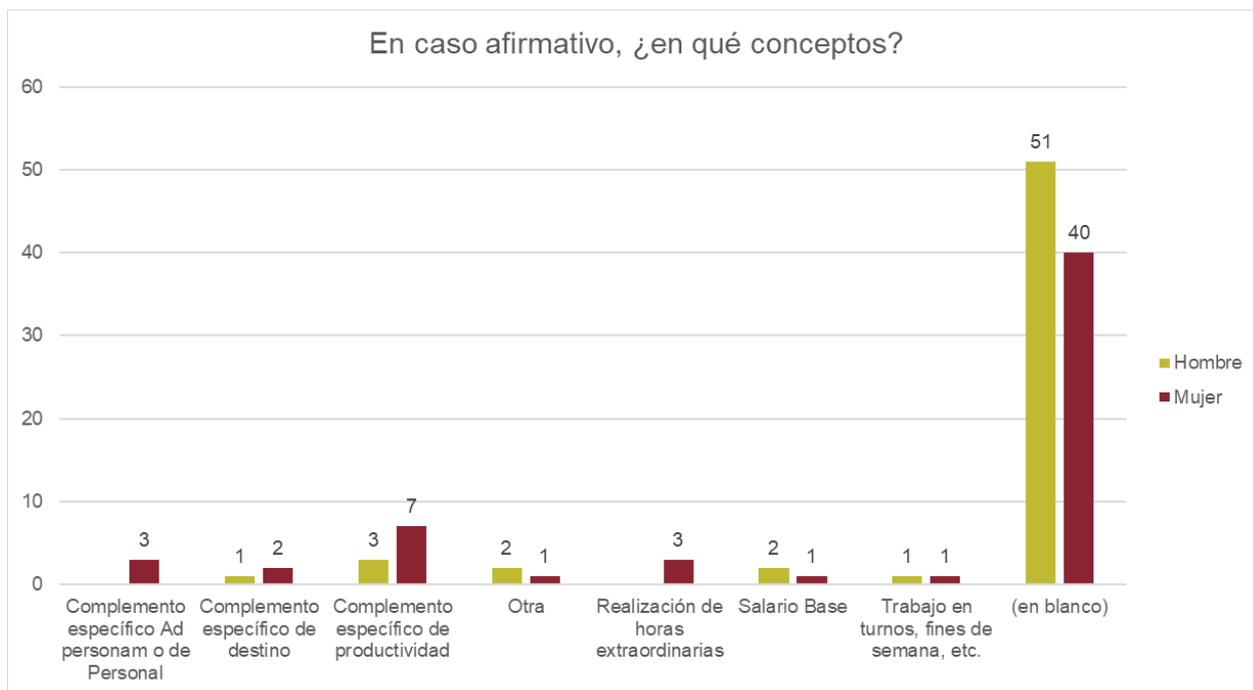
- Realizar una auditoría salarial (acción realizada)
- Realizar un análisis de impacto de género del complemento específico (no realizada): la RPT y VPT realizadas no incorporan la perspectiva de género ni se ha analizado el impacto de género del Complemento Específico.
- Actualizar el programa de gestión de nóminas para incorporar la variable sexo (acción realizada).

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las retribuciones.



El 79,7% de las personas encuestadas manifiestan que no consideran que exista brecha salarial de género en la organización. Sin embargo, existe un porcentaje menor y significativo del 20,3% (n=24) que considera que la brecha salarial sí existe en la organización. Es destacable además la diferencia que existe entre mujeres y hombres a la hora de responder esta pregunta, pues entre las personas que han respondido que sí existe brecha salarial encontramos a tan sólo el 10% del total de hombres encuestados, en comparación con el 31% de mujeres encuestadas. Esto puede deberse a que las mujeres tengan más información/formación en la materia, permitiéndoles detectar en mayor medida su existencia o a que, como indican los datos generales para la población española, son quienes sufren directamente sus consecuencias negativas.



Se pidió a las personas que indicaban la existencia de una brecha salarial que especificaran en qué conceptos retributivos puede estarse produciendo. La respuesta más repetida fue "Complemento específico de productividad".

En las respuestas abiertas dedicadas a la ampliación de respuestas en esta materia, se recoge lo siguiente:

Puedes ampliar aquí tu respuesta:
Hombre
<i>Absolutamente subjetivo y arbitrario.</i>
<i>Aún compañero el mecánico para ser más específico está realizando la tarea de conductor nocturno más su tarea dicha tarea que está realizando, siendo ilegal ya que no se puede hacer horas nocturnas en turnos dobles se le está pagando 130€ el servicio cuyo servicio está haciendo desde septiembre del año 2023 8 meses más de 248 días trabajados a turnos dobles cada día 130€ hacen un total de más de 32.000€</i>
<i>Bajo mi opinión no existe la brecha salarial de género, mucho menos si cabe en una administración, es absurdo.</i>
<i>Considero que esa brecha existe entre grupos profesionales y con la última RPT se ha hecho inmensa</i>
<i>En el Ayuntamiento de Villena no existe brecha salarial por género</i>
<i>En mi organización considero que no existe brecha salarial</i>
<i>En nuestra organización los derechos formales se cumplen</i>
<i>Hay colectivos masculinizados que se ven favorecidos.</i>
<i>no conozco ningún caso.</i>
<i>No considero que exista brecha salarial</i>
<i>No considero que haya brecha salarial</i>
<i>NO hay brecha alguna</i>
<i>No se produce</i>

<i>Todo el mundo cobra en función de soporte de trabajo, no de su sexo.</i>
TREBEP Y CONVENIOS
Mujer
<i>Aunque mantengo que no ha habido promoción interna de las auxiliares durante tantos años porque hay un 99% de mujeres</i>
<i>Con la nueva RPT ha aumentado la diferencia salarial en el C. Específico</i>
<i>Desconozco este tema</i>
<i>En general, creo que hay más disposición de hacer horas extraordinarias por parte de los hombres.</i>
EXISTE LA ELITE, L@S PELOTAS Y LA PLEBE
<i>gratificaciones especiales</i>
<i>Hay personas que reciben productividad hasta estando de baja</i>
<i>La Administración Pública no hace distinción de género en la convocatoria de oposiciones.</i>
<i>La brecha salarial de género se produce en los complementos de productividad, gratificaciones, realización de horas extras...</i>
<i>La respuesta la desconozco</i>
<i>Los salarios de los hombres son más altos</i>
NO
<i>No creo que haya brecha salarial</i>
<i>No creo que la haya</i>
<i>No dispongo de información concreta ni concisa en esta materia, solo información de compañeras de trabajo</i>
ns
<i>por ley, el sueldo base y trienios, están establecidos por grupos y escalas. Otra cosa es que haya puestos que tradicionalmente estén feminizados o masculinizados, pero no pienso que los salarios se establezcan en función del sexo de quienes ocupan esos puestos, si no por la formación que se requiere para su acceso, porque afortunadamente, hoy por hoy, para acceso a función pública es libre para hombre o mujer, lo que se requieren son determinadas titulaciones o formación para los diferentes grupos de funcionario/laboral.</i>
<i>Se valora mejor los específicos de puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres</i>

Como se observa en la anterior tabla la mayoría de las respuestas obtenidas indican que no consideran que exista brecha salarial en la organización o que desconocen la información necesaria para responder en esta materia. Sin embargo, se recogen también respuestas que indican distintas problemáticas relacionadas con la desigualdad retributiva:

- Se señala en algún caso, la posible falta de objetividad en el sistema retributivo.
- Se indica que existen grandes diferencias retributivas entre grupos profesionales en la última RPT y mayor diferencia en los complementos específicos asignados.
- Se manifiesta que puede existir favorecimiento de algunos colectivos masculinizados

- La diferencia salarial, para algunas personas puede responder a la realización de más horas extraordinarias por parte de los hombres, a la falta de promoción en puestos feminizados como "auxiliares", a gratificaciones especiales y a la segregación de hombres y mujeres en distintos puestos de trabajo.
- Es relevante también el señalamiento a la falta de criterios claros y objetivos en el complemento de productividad



Existe un porcentaje significativo, el 46,61% (n=55), de personas que consideran que las personas que ejercen el derecho de conciliación para el cuidado de menores o personas dependientes ven su salario afectado, siendo esta respuesta también más común entre las mujeres (53,4% del total de mujeres encuestadas), que entre los hombres (40% del total de hombres).

Finalmente, se pidió a las personas encuestadas que indicaran cualquier sugerencia, necesidad o debilidad destacable en materia de retribución y estructura salarial. Las respuestas obtenidas se recogen en la siguiente tabla:

Sugerencias en materia retributiva:
Hombre
<i>mi responsabilidad y experiencia no se corresponde con mi sueldo</i>
<i>Ninguna. Igual trabajo igual salario</i>
<i>No conozco si hay sistema alguno para medir la productividad</i>

<i>Reduciría la superpoblación de altos cargo y algunos sueldos indecentes (por elevados)</i>
Mujer
AL TENER REDUCCION ES NORMAL
<i>Considera que es adecuada</i>
CONSIDERO QUE HAY UNA DESIGUALDAD CADA VEZ MAYOR ENTRE LOS GRUPOS ALTOS Y GRUPOS MAS BAJOS AL IGUAL QUE CUANDO HAY ALGUNA SUBIDA, SE LE APLICA ANTES A LOS GRUPOS ALTOS Y EN CANTIDADES MUY SUPERIORES A LOS GRUPOS MAS BAJOS FAVORECIENDO ASÍ UNA DESIGUALDAD BRUTAL
<i>Deberíamos cobrar igual</i>
FALTA DE ORGANIZACIÓN
<i>Hay una gran horquilla retributiva y estructural entre los puestos más altos y los bajos</i>
<i>La figura de auxiliar administrativo debería de desaparecer y reclasificarse como administrativo con sus correspondientes retribuciones</i>
<i>La productividad se da forma parcial</i>
LO RESUMO CON UNA FRASE: "ESTO ES LA LEY DEL EMBUDO"... LO ANCHO PARA LOS GRUPOS "A" Y LO ESTRECHO PARA TODOSSSSSS LOS DEMAS..... VERGONZOSO
<i>Mecanismos equitativos, objetivos y justos para el complemento de productividad y gratificaciones extraordinarias</i>
MEJORAR LA RPT PARA LOS MIEMBROS DEL MISMO GRUPO
<i>Porque disponen de menos tiempo para formarse y para acceder a promociones internas</i>
<i>Valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género</i>

De las respuestas obtenidas se destacan las siguientes:

- Desconocimiento/ inexistencia de un sistema para medir la productividad
- La existencia una horquilla retributiva grande que genera diferencias muy significativas entre los diferentes grupos
- La necesidad de una valoración de los puestos con perspectiva de género y la posible reclasificación de puestos feminizados

Conclusiones

1. A nivel general para toda la plantilla del Ayuntamiento no se detectan brechas significativas. Las diferencias salariales existentes en promedio y mediana calculadas para toda la plantilla son favorables a las mujeres de la administración y no superan en ambos casos el 1,5% cuando se calculan teniendo en cuenta salario base y complementos.
2. Sí se observan brechas significativas en materia salarial cuando se realizan análisis pormenorizados por grupos de clasificación, categorías profesionales, puestos de trabajo, nivel jerárquico y nivel de responsabilidad. Estas brechas indican que existe un grupo de mujeres sobrecualificadas que se sitúan en los rangos salariales más altos de la administración y en puestos de alta

responsabilidad incluso en áreas y departamentos masculinizados, respondiendo a la trayectoria en materia de igualdad de la administración y ayudando a eliminar las brechas salariales. Sin embargo, existe un grupo de mujeres que no se sitúan en esos rangos, y que suelen situarse, en comparación con sus compañeros en rangos salariales intermedios-bajos, explicado principalmente por la segregación horizontal (masculinización y feminización de puestos), por diferencias en la realización de horas extra (pudiendo tener conexión con las diferencias en materia de corresponsabilidad y conciliación entre mujeres y hombres), por la propia masculinización de la administración y por la falta de evaluación de la configuración de algunos complementos en relación con puestos masculinizados o feminizados, especialmente en el caso del complemento específico.

3. Se valora positivamente que el ayuntamiento afirme apostar por garantizar el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, el principio de transparencia retributiva y la objetividad de los criterios de los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. Lo anterior se demuestra por la aprobación reciente de una nueva RPT, que se está aplicando en la actualidad por fases y que fue realizada de forma participativa y transparente, y por la elaboración de un manual específico que dota de mayor objetividad y transparencia el proceso de valoración de puestos de trabajo, todo ello accesible para su consulta.
4. Acerca del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo utilizado para realizar la RPT, el ayuntamiento manifiesta que no cuenta con perspectiva de género.
5. De la misma forma, se valora positivamente que el ayuntamiento posea una trayectoria a la hora de intentar objetivar la retribución del complemento de productividad, contando para ello con un reglamento de productividad aprobado en 2018. Se valora también de forma positiva que se establezcan criterios como la "promoción de medidas que promuevan en los servicios la inclusión social, la tolerancia y la igualdad de género" en la valoración de la productividad en el reglamento nombrado y que se manifieste la voluntad de continuar el proceso de objetivación en atención a la perspectiva de género.

6. Se detectan en el reglamento de productividad otros criterios que, desde la perspectiva de género, requieren precaución a la hora de su aplicación. Este es el caso de la valoración de la formación fuera del horario laboral y la disponibilidad en situaciones sobrevenidas, pues habría que tener en cuenta el estado de la posibilidad de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla para garantizar que el acceso al complemento parta de la equidad. Debido a que los criterios de valoración deben fijarse desde cada departamento existe cierta incertidumbre sobre su fijación en relación con la eliminación de estereotipos de género en su valoración.
7. Del PIO anterior del Ayuntamiento de Villena se recoge que se realizaron como acciones previstas una auditoría salarial en 2021 y la incorporación de la variable sexo en el programa de gestión de nóminas para facilitar la desagregación de datos. Por el contrario, no se realizó el análisis de impacto de género del complemento específico.
8. De las encuestas a la plantilla se recoge que el 79,7% de las personas encuestadas consideran que no existe brecha salarial en la administración, un 20,3% considera que sí existe, siendo esta última respuesta más común entre las mujeres. Entre las personas que consideran que sí existe, se señala de como posible causa las diferencias provocadas por el complemento de productividad. Se destaca también que el 46,61% de las personas encuestadas considera que el ejercicio de la conciliación puede repercutir negativamente sobre las retribuciones, siendo esta respuesta más común entre las mujeres encuestadas.

Propuestas

1. se recomienda trabajar medidas transversales para eliminar la segregación horizontal, facilitar el ejercicio de la conciliación y trabajar por una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la administración.
2. Estudiar los motivos explicativos de por qué las mujeres realizan menos horas extras, incluso en departamentos en los que se realiza un número considerable de horas extras.

3. Realizar un análisis de impacto de género del complemento específico, y aplicar la perspectiva de género en los criterios de evaluación del mismo.
4. Sobre el reglamento de productividad, se propone continuar los esfuerzos en la objetivación de los criterios de evaluación del complemento, dotar de formación específica en la materia a las personas que intervienen en el proceso fijando dichos criterios desde cada departamento y, monitorizar los resultados de su aplicación.
5. Se valora como muy relevante tener en cuenta la perspectiva de género en la implantación de la nueva RPT, específicamente entorno a lo establecido en las notas aclaratorias del acta de aprobación de la RPT. En ellas se establece una serie de medidas para enmendar las diferencias entre lo que establece la nueva RPT y la organización preexistente en la administración. En este caso, se echa en falta tener información fiable acerca de si dichas disposiciones tendrán efectos diferenciales entre las mujeres y los hombres de la administración, atendiendo a la existencia de puestos feminizados y masculinizados. Se recomienda realizar un informe de impacto de género sobre la implantación de las siguientes fases de la RPT y/o monitorizar sus resultados tras la implantación.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La importancia de este eje reside en comprobar si existen procedimientos y/o medidas de sensibilización y mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, así como si son conocidos y accesibles a la plantilla. Entre otras cuestiones contempladas en la Resolución del 13 de julio.

Información facilitada por la Institución

Análisis cualitativo

En el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Tal y como se recoge en las respuestas obtenidas del formulario a RRHH, el Ayuntamiento de Villena cuenta actualmente con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, al preguntar acerca de si se cuenta con un Comité específico para tratar los casos de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, la administración manifiesta que “en el Protocolo se establece la asesoría confidencial en la Comisión de Igualdad, pero a la hora de activarlo entra en conflicto con la Comisión de Salud y Seguridad en el trabajo”. El órgano que se encarga de llevar a cabo el proceso definido en el protocolo tampoco ha recibido formación específica

en violencia de género en entornos laborales. Según manifiesta el ayuntamiento, tampoco se ha incluido en la evaluación de los riesgos laborales el acoso sexual o por razón de sexo.

El ayuntamiento no ejecuta medidas formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla en general en esta materia, ni tampoco a la representación del personal. El ayuntamiento tampoco prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de acoso.

Se comunica que el protocolo ha sido activado una única vez en los últimos 4 años y que, en esta ocasión, no se ha aplicado como medida disciplinaria la amonestación, la movilización geográfica, el despido disciplinario, ni cualquier otra medida disciplinaria en esta materia.

Para garantizar el derecho a la intimidad, confidencialidad y dignidad en el proceso contenido en el protocolo, se utiliza la asesoría confidencial.

La administración manifiesta que no se ha actualizado el protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo a raíz de la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT y de la demás normativa en la materia.

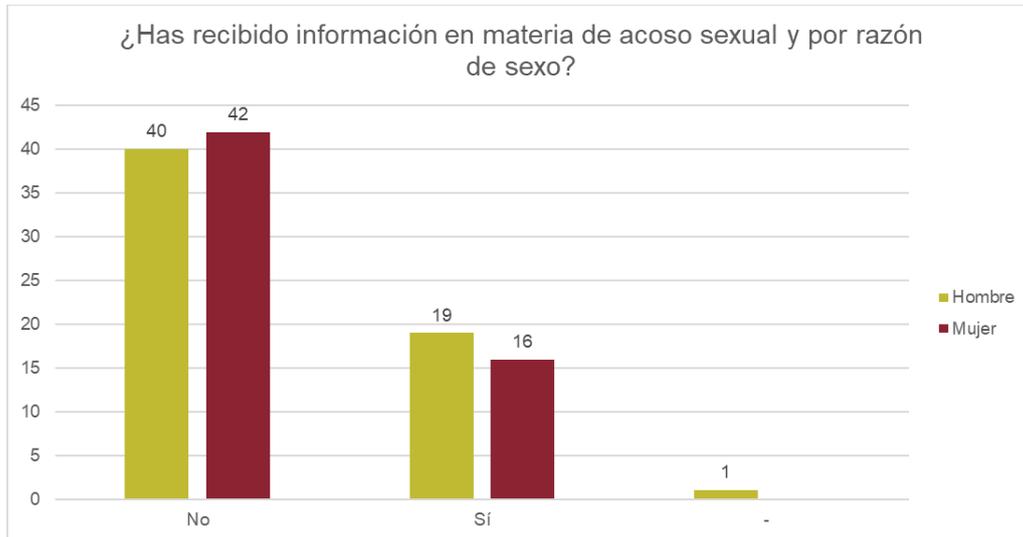
La administración aporta que en el ayuntamiento “Falta formación y capacitación en esta área en general, así como difundir un código de conducta a la plantilla (comentarios sexistas, bromas de mal gusto, etc.)”.

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
Resumen diagnóstico
<p>No hay un Protocolo para acoso sexual/por razón de sexo. Pese a su inexistencia, los hombres de la plantilla que responden a la encuesta creen que existen mecanismos para regular esta problemática.</p> <p>No hay conocimiento de que se adapten los puestos de trabajo en caso de embarazo.</p> <p>La política de prevención de riesgos laborales es más conocida para hombres que para mujeres: Esto puede deberse a que en los departamentos más masculinizados como Policía Local, RSU y Brigadas en general, se hace una prevención más intensa de los riesgos laborales y se utilizan Equipos de Protección Individual (EPI). No se ha realizado el Estudio de los Riesgos Psicosociales. El informe de absentismo por accidentes laborales no desagrega los datos por sexo, y es obligatorio desde 2007.</p> <p>Las revisiones médicas no contemplan la perspectiva de género, se realizan por igual a toda la plantilla municipal sin tener en cuenta las diferencias biológicas y de salud entre mujeres y hombres.</p> <p>Una de las causas que genera malestar es la sobrecarga de trabajo que implica que no se cubran las bajas laborales.</p>
Objetivo general
Promocionar la salud laboral de la plantilla desde una perspectiva de género.
Acciones
<p>5.1. Realizar el estudio de riesgos psicosociales de toda la plantilla municipal, desagregando los resultados por sexo.</p> <p>5.2. Realizar actividades para la gestión emocional, trabajo en equipo y control del estrés laboral.</p> <p>5.3. Elaborar un manual de acogida para las nuevas incorporaciones.</p> <p>5.4. Introducir en los exámenes de salud laboral la perspectiva de género, incluyendo una revisión ginecológica anual y ampliando los marcadores de las analíticas que se realizan.</p> <p>5.5. Adaptar los puestos de trabajo para las trabajadoras embarazadas (jornada, funciones,..)</p> <p>5.6. Difundir el Protocolo sobre Acoso Sexual y por razón de sexo, y los mecanismos de prevención, detección y denuncia.</p> <p>5.7. Sensibilizar a la plantilla municipal sobre violencia de género, y ofrecerle formación para que conozcan el protocolo municipal de actuación en violencia de género y las medidas específicas para las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género.</p> <p>5.8. Dotar de recursos al departamento de personal para que se creen bolsas de trabajo para realizar sustituciones en casos de baja.</p>
EVALUACIÓN FINAL
<p>5.1. No se ha realizado</p> <p>5.2. Algunas personas han realizado cursos de este tipo dentro del Plan de Formación de la Diputación de Alicante</p> <p>5.3. No hay establecido un protocolo, se realizó un borrador muy escueto.</p> <p>5.4. No se ha realizado</p> <p>5.5. Se adaptan</p> <p>5.6. Si se ha difundido el Protocolo junto con el Plan de Igualdad</p> <p>5.7. Se ha difundido la oferta formativa al respecto, es necesario concretar qué porcentaje de la plantilla ha realizado estos cursos. Se han realizado específicos para Policía Local, Servicios Sociales y el de Masculinidades y corresponsabilidad incorpora un módulo al respecto.</p> <p>5.8. Las bajas no se pueden cubrir en numerosas ocasiones por la falta de Bolsas vigentes</p>

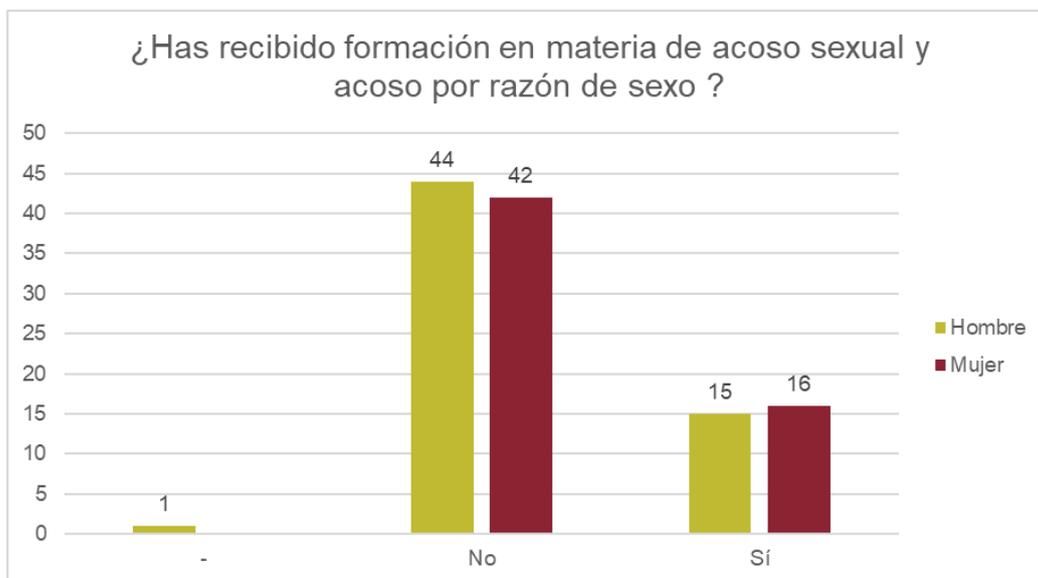
Del informe de evaluación del PIO anterior del ayuntamiento se recoge una única acción propuesta: difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, lo cual se llevó a cabo a través de su incorporación en el plan de igualdad.

Información facilitada por la plantilla

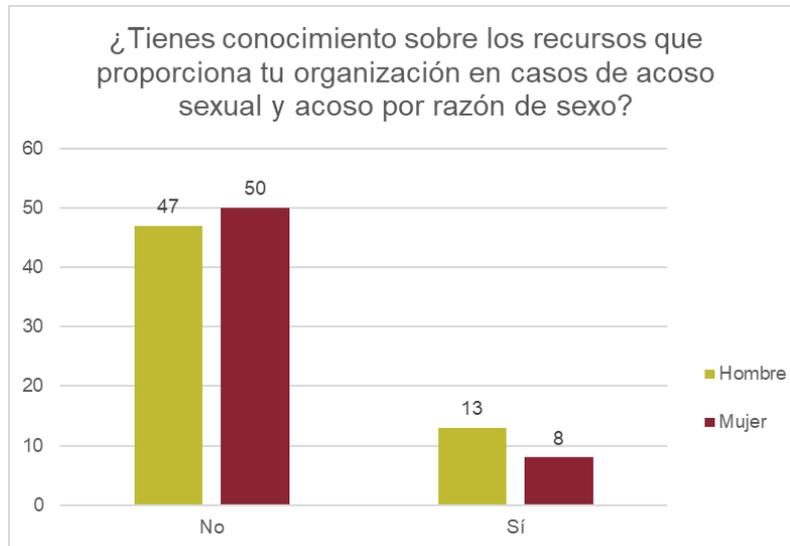
En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.



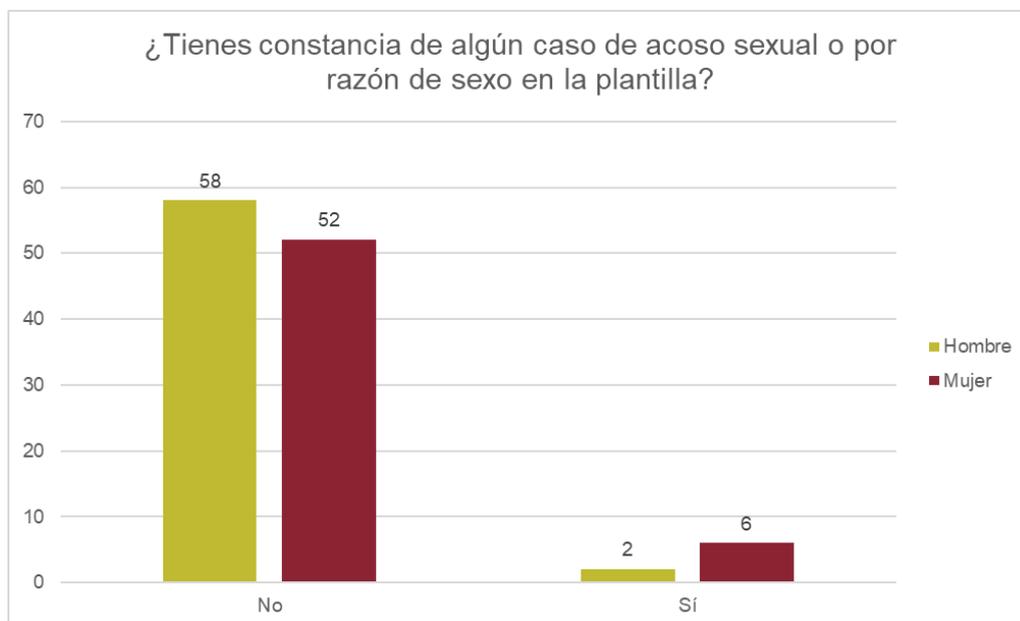
El 69,5% de las personas encuestadas (42 mujeres y 40 hombres) manifiestan no haber recibido información en materia de acoso sexual y por razón de sexo, mientras un 29,7% (19 hombres y 16 mujeres) afirma haberla recibido.



En cuanto a la formación en la materia, un 72,9% (44 hombres y 42 mujeres) niega haberla recibido, mientras un 26,3% (16 mujeres y 15 hombres) asegura haberla recibido.

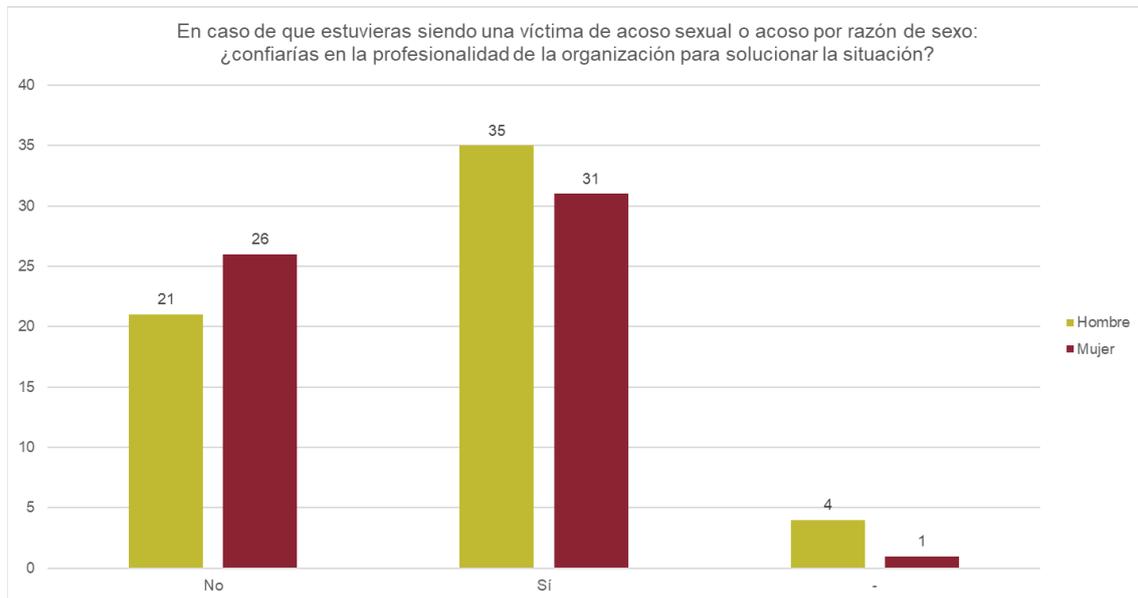


El 82,2% de las personas encuestadas indica no conocer los recursos que proporciona la organización en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, mientras tan sólo un 17,8% afirma lo contrario.

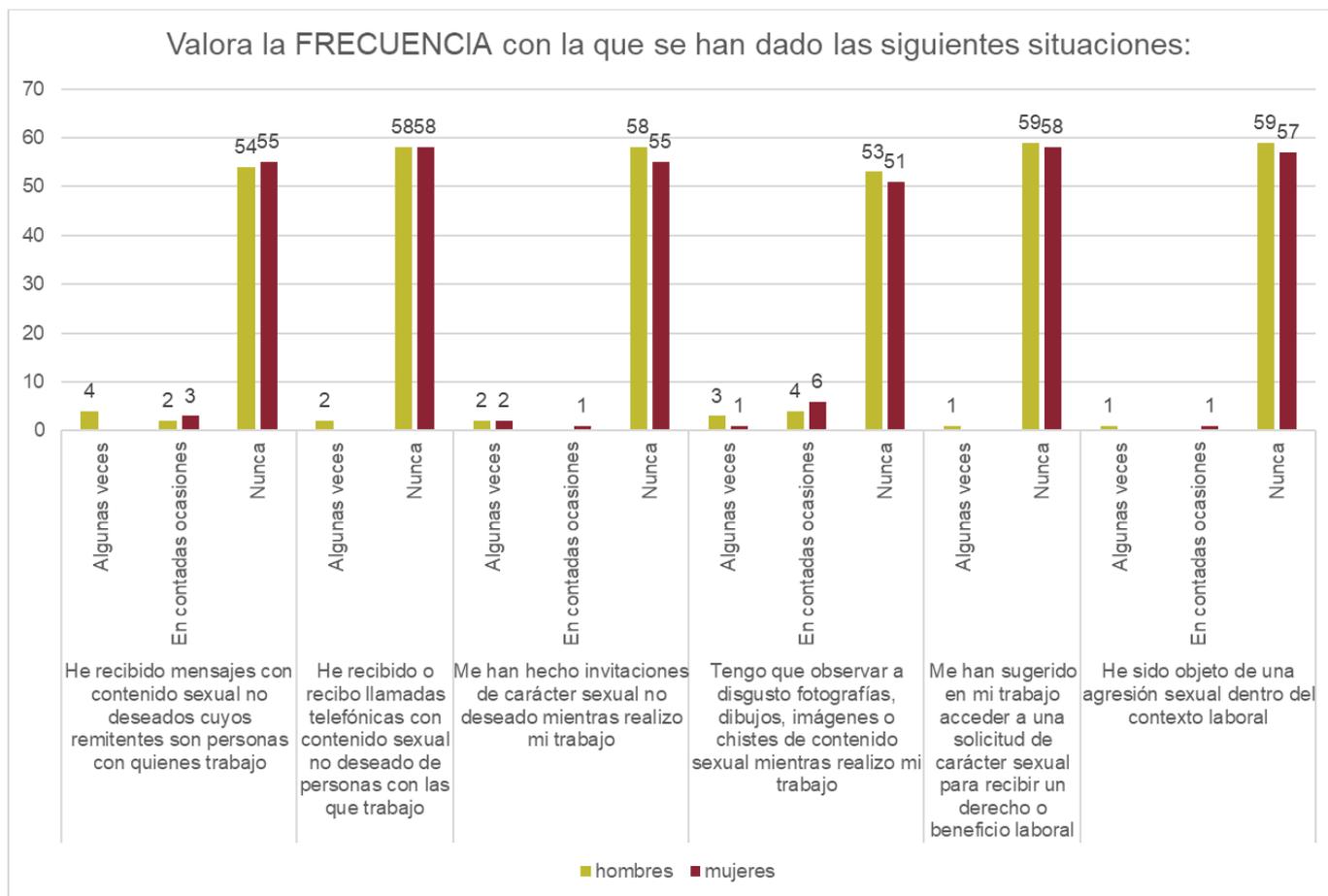


Ante la pregunta "¿Tienes constancia de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla", el 93,2% de las personas encuestadas responde negativamente.

Sin embargo, existe un porcentaje pequeño, el 6,8% (2 hombres y 6 mujeres) que afirman conocer algún caso de acoso.



Se preguntó también acerca de la confianza en la profesionalidad de la organización para solucionar situaciones de acoso en caso de que las personas encuestadas fueran víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo. En este caso, el 55,9% responde que sí confiaría en la organización en este caso; sin embargo, existe un porcentaje significativo, el 39,8%, que responde negativamente ante la misma situación.



Por último, se expusieron situaciones de acoso sexual de forma práctica para verificar su incidencia en el entorno laboral de la organización. Los resultados indican que existen incidencias para todas las conductas expuestas, siendo las de mayor gravedad (haber recibido solicitudes de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral y haber sido objeto de una agresión sexual dentro del contexto laboral) preocupantes. Se recomienda en general, trabajar la materia con la plantilla y promover la activación del protocolo en aquellos casos en los que sea pertinente.

Conclusiones

1. Se valora positivamente, la existencia de un protocolo en la organización, que permite continuar y mejorar el trabajo ya realizado, así como su difusión en el plan de igualdad anterior.
2. Existen conflictos al activar el protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo debido a la falta de claridad del órgano que debe llevarlo a cabo.

3. El órgano encargado de llevar a cabo el proceso descrito en el protocolo no ha recibido formación específica en materia de violencia de género en entornos laborales.
4. No se ha incluido en la valoración de riesgos laborales el acoso sexual o por razón de sexo.
5. No se han llevado a cabo medidas formativas o informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla ni a la representación de las personas trabajadoras. Así, alrededor del 70% de la plantilla encuestada manifiesta no haber recibido ni formación ni información en la materia. El 82,2% afirma no conocer los recursos que ofrece la organización en estos casos.
6. No se prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de acoso.
7. No se ha actualizado el protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo a raíz de la entrada en Vigo del Convenio 190 de la OIT y demás normativa reciente en la materia.
8. El 39,8% de la plantilla encuestada responde que no confiaría en la profesionalidad de la organización en el caso de que estuvieran siendo víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
9. Se detecta un pequeño porcentaje de personas que afirman haber sufrido conductas de acoso sexual.

Propuestas

1. Actualizar el protocolo para mejorar el sistema de activación y esclarecer qué órgano debe encargarse de su puesta en marcha, así como para incorporar las novedades normativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Dotar de formación específica en materia de violencia de género en el entorno laboral a las personas que forman parte del órgano encargado del procedimiento contenido en el protocolo.
3. Incorporar en la valoración de riesgos laborales las conductas de acoso sexual y por razón de sexo como riesgos psicosociales.
4. Llevar a cabo acciones formativas e informativas a la plantilla en general, y, específicamente a la representación legal de la plantilla, en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como acerca de los recursos disponibles en la organización para estos casos.
5. Proporcionar asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de acoso.
6. Realizar campañas proactivas para favorecer la confianza de la plantilla en la organización.

7. Elaborar y difundir una guía práctica para la identificación de conductas de acoso sexual y por razón de sexo, y recordar los mecanismos de denuncia de situaciones de acoso.

10. Comunicación

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del real decreto 901/2020, 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 Institución.

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 Institución (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado.

Información facilitada por la Institución

Análisis cualitativo

En el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Tal y como se recoge en las respuestas obtenidas del formulario a RRHH, el Ayuntamiento manifiesta que la comunicación interna no ha sido revisada con la

finalidad de adaptarla a un lenguaje inclusivo no sexista en los formularios y en los documentos de trámite en algunas ocasiones. Se recomienda realizar la revisión a toda la comunicación interna de la Institución.

Los canales de comunicación externa de la organización son:

3. Facebook
4. Instagram
5. Twitter
6. La página web municipal

Ante la pregunta de si el personal encargado de gestión de Redes Sociales y comunicación externa cuenta con formación en igualdad, se responde afirmativamente y, se afirma que se emplea un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los canales de comunicación externa y que se hace uso de imágenes inclusivas y no sexistas, cuidando tanto la imagen interna como externa al transmitir, en ambos casos, valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último, sobre la comunicación en igualdad se especifica que mientras la comunicación general de la administración se encuentra externalizada a través de una empresa, las campañas en materia de igualdad son impulsadas por la Unidad de Igualdad.

El PIO anterior del ayuntamiento reservó un eje diferenciado en esta materia:

EJE 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
<i>Resumen diagnóstico</i>
<p>El Pleno del 29 de mayo de 2008 aprobó implementar un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones del Ayuntamiento, y se elaboró una Guía de Lenguaje no Sexista que está en todos los departamentos municipales.</p> <p>Es un aspecto que se cuida mucho desde todos los departamentos municipales, así con el uso de imágenes no sexistas en la cartelería municipal.</p>
<i>Objetivo general</i>
Fomentar el uso del lenguaje administrativo incluyente y no sexista, tanto escrito como en el uso de imágenes.
<i>Acciones</i>
<p>6.1. Difundir entre toda la plantilla municipal la Guía para un uso no sexista de la lengua elaborada por el ayuntamiento.</p> <p>6.2. Realizar formación sobre comunicación no sexista, tanto escrita como a través de las imágenes.</p>
<i>EVALUACIÓN FINAL</i>
<p>6.1. La guía se ha difundido, se realizó en 2008 y se encuentra en el Puente. Hay departamentos más concienciados que revisan el lenguaje y que solicitan información ante la duda.</p> <p>6.2. En 2021 se realizaron dos cursos online, además de la oferta formativa de la Diputación de Alicante.</p>

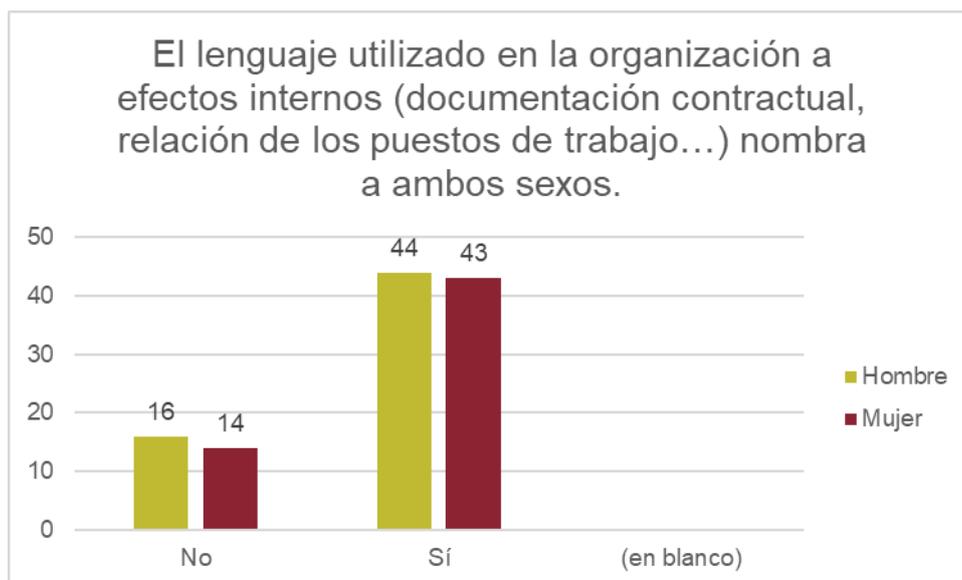
De la información mostrada se destaca que el Ayuntamiento contaba ya en 2008 con una guía de lenguaje no sexista y que los departamentos municipales ya mostraban un compromiso con este tipo de metodología. En este eje, las dos acciones propuestas fueron llevadas a cabo: difusión de la guía de lenguaje no sexista y cursos en la materia.

Información facilitada por la plantilla

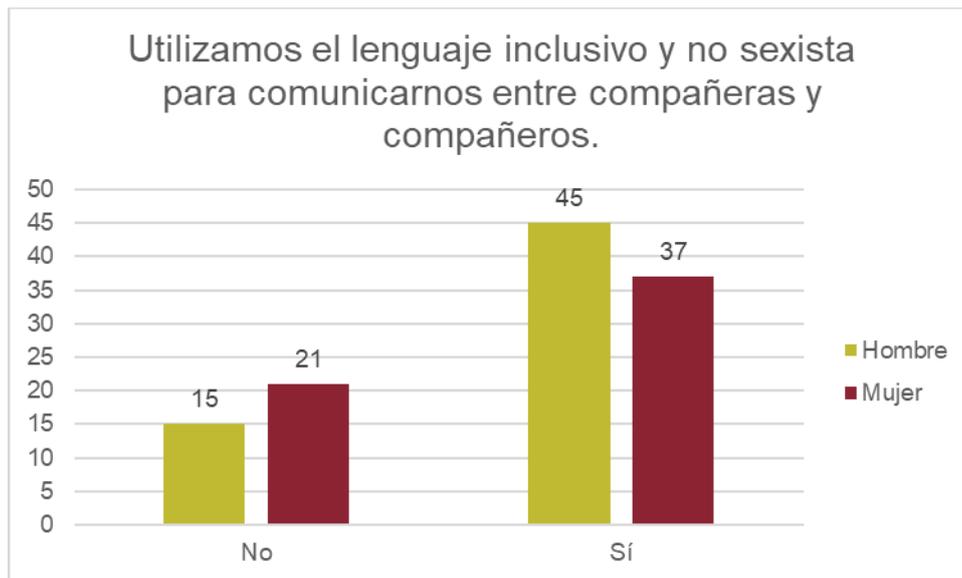
En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la Comunicación.



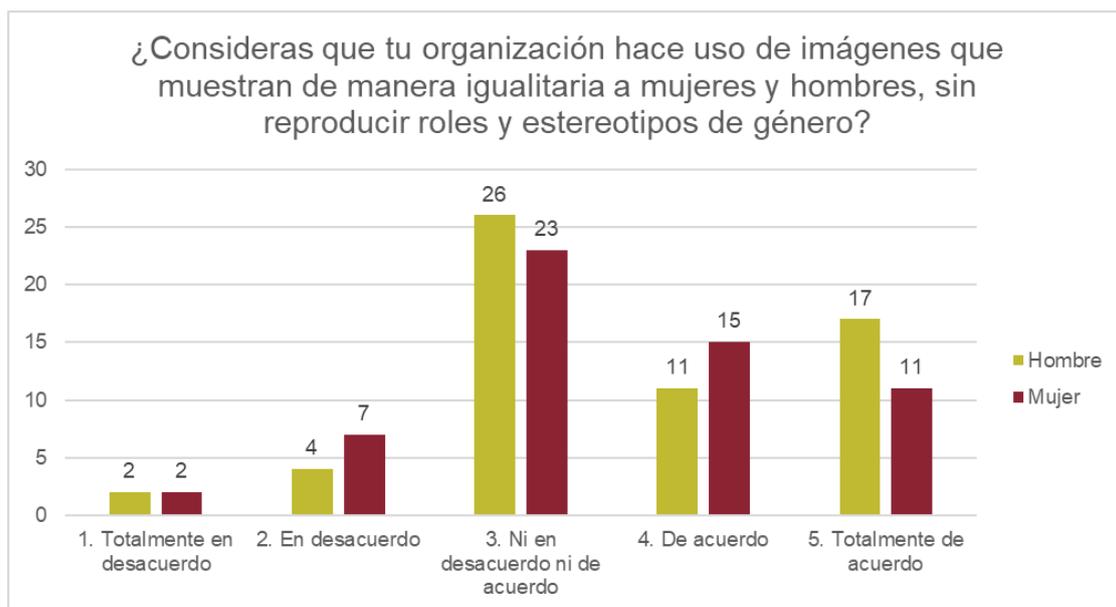
El 69,5% de la plantilla encuestada indica que la organización utiliza lenguaje no sexistas en la comunicación externa.



Para la comunicación interna, es el 73,7% de la plantilla encuestada la que afirma lo mismo.



El 69,5% de la plantilla encuestada considera que se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista para la comunicación entre compañeras y compañeros.



Ante la pregunta "¿Consideras que tu organización hace uso de imágenes que muestran de manera igualitaria a mujeres y hombres, sin reproducir roles y estereotipos de género?", el nivel de respuesta más seleccionado individualmente es "3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo", pues el 43,2% de la plantilla encuestada marcó esta opción. Los niveles "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" concentran al 45,8% de la plantilla encuestada, mientras que los niveles "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" concentran a un porcentaje pequeño, el 12,7%.

Conclusiones

1. El ayuntamiento manifiesta contar con una guía en materia de lenguaje no sexista que ha sido difundida en la plantilla, así como haber realizado cursos en la materia.
2. El ayuntamiento manifiesta que la comunicación interna no ha sido revisada con la finalidad de adaptarla a un lenguaje inclusivo no sexista en los formularios y en los documentos de trámite en algunas ocasiones.
3. El personal de gestión de redes sociales y comunicación externa cuenta con formación en igualdad.
4. La organización utiliza lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, transmitiendo valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así lo percibe también, la mayoría de la plantilla encuesta.

Propuestas

1. Asegurar la revisión total de la comunicación interna con la finalidad de adaptarla a un lenguaje inclusivo no sexista en los formularios y en los documentos de trámite en algunas ocasiones.
2. Incorporar la guía de lenguaje no sexista en el manual de bienvenida.

11. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

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.

Se recopila también información sobre las actuaciones o medidas de sensibilización en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia, entre otras cuestiones contempladas en la Resolución del 13 de julio.

Información facilitada por la Institución

Análisis cualitativo

En el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Según la información volcada en los cuestionarios a RRHH, el Ayuntamiento afirma que “se ha realizado cursos a la plantilla en otras anualidades” como medidas de sensibilización sobre violencia de género. Sin embargo, no se ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.

El ayuntamiento señala que no ha habido casos de violencia de género, cuando se pregunta por si se han establecido y promocionado los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género. Se recomienda establecer dichos términos, aunque no existan casos en la actualidad,

pues se considera un factor preventivo de la revictimización que la plantilla tenga información concreta sobre el ejercicio de dichos derechos.

El ayuntamiento manifiesta que no se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género, ni se incorporan otras medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente.

Se recomienda valorar la incorporación de medidas adicionales a las reconocidas legalmente, especialmente el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de violencia de género.

Por último se analizará lo diagnosticado y actuado en el plan anterior en esta materia:

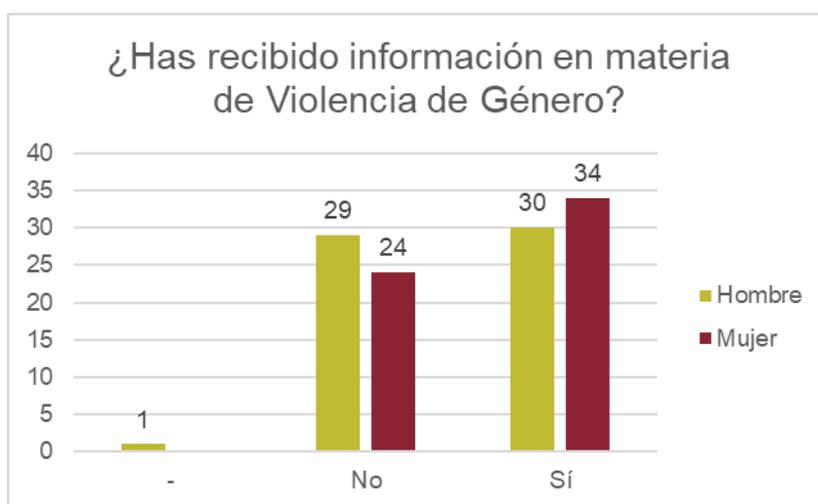
EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
Resumen diagnóstico
<p>No hay un Protocolo para acoso sexual/por razón de sexo. Pese a su inexistencia, los hombres de la plantilla que responden a la encuesta creen que existen mecanismos para regular esta problemática.</p> <p>No hay conocimiento de que se adapten los puestos de trabajo en caso de embarazo.</p> <p>La política de prevención de riesgos laborales es más conocida para hombres que para mujeres: Esto puede deberse a que en los departamentos más masculinizados como Policía Local, RSU y Brigadas en general, se hace una prevención más intensa de los riesgos laborales y se utilizan Equipos de Protección Individual (EPI). No se ha realizado el Estudio de los Riesgos Psicosociales. El informe de absentismo por accidentes laborales no desagrega los datos por sexo, y es obligatorio desde 2007.</p> <p>Las revisiones médicas no contemplan la perspectiva de género, se realizan por igual a toda la plantilla municipal sin tener en cuenta las diferencias biológicas y de salud entre mujeres y hombres.</p> <p>Una de las causas que genera malestar es la sobrecarga de trabajo que implica que no se cubran las bajas laborales.</p>
Objetivo general
Promocionar la salud laboral de la plantilla desde una perspectiva de género.
Acciones
<p>5.1. Realizar el estudio de riesgos psicosociales de toda la plantilla municipal, desagregando los resultados por sexo.</p> <p>5.2. Realizar actividades para la gestión emocional, trabajo en equipo y control del estrés laboral.</p> <p>5.3. Elaborar un manual de acogida para las nuevas incorporaciones.</p> <p>5.4. Introducir en los exámenes de salud laboral la perspectiva de género, incluyendo una revisión ginecológica anual y ampliando los marcadores de las analíticas que se realizan.</p> <p>5.5. Adaptar los puestos de trabajo para las trabajadoras embarazadas (jornada, funciones,...)</p> <p>5.6. Difundir el Protocolo sobre Acoso Sexual y por razón de sexo, y los mecanismos de prevención, detección y denuncia.</p> <p>5.7. Sensibilizar a la plantilla municipal sobre violencia de género, y ofrecerle formación para que conozcan el protocolo municipal de actuación en violencia de género y las medidas específicas para las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género.</p> <p>5.8. Dotar de recursos al departamento de personal para que se creen bolsas de trabajo para realizar sustituciones en casos de baja.</p>
EVALUACIÓN FINAL
<p>5.1. No se ha realizado</p> <p>5.2. Algunas personas han realizado cursos de este tipo dentro del Plan de Formación de la Diputación de Alicante</p> <p>5.3. No hay establecido un protocolo, se realizó un borrador muy escueto.</p> <p>5.4. No se ha realizado</p> <p>5.5. Se adaptan</p> <p>5.6. Si se ha difundido el Protocolo junto con el Plan de Igualdad</p> <p>5.7. Se ha difundido la oferta formativa al respecto, es necesario concretar qué porcentaje de la plantilla ha realizado estos cursos. Se han realizado específicos para Policía Local, Servicios Sociales y el de Masculinidades y corresponsabilidad incorpora un módulo al respecto.</p> <p>5.8. Las bajas no se pueden cubrir en numerosas ocasiones por la falta de Bolsas vigentes</p>

En el plan anterior se propuso sensibilizar a la plantilla municipal en materia de violencia de género y proporcionarles formación sobre el protocolo municipal de actuación en violencia de género, así como sobre las medidas específicas para las trabajadoras municipales que sufran este tipo de violencia. El resultado fue, la

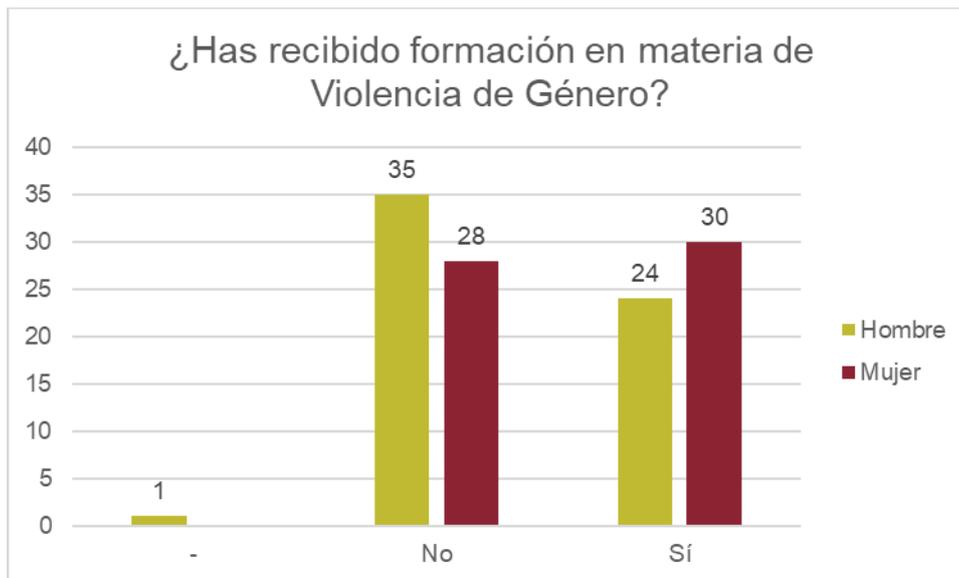
difusión de la oferta formativa, sin embargo, no se conoce el porcentaje de la plantilla que ha realizado los cursos. Sí se conoce que la Policía Local, Servicios sociales y el curso de Masculinidades y corresponsabilidad incorporan formación específica en la materia.

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a los Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.



El 54,2% de la plantilla encuestada manifiesta haber recibido información en materia de violencia de género, lo que indica que un poco más de la mitad de las personas participantes en la encuesta responden afirmativamente.

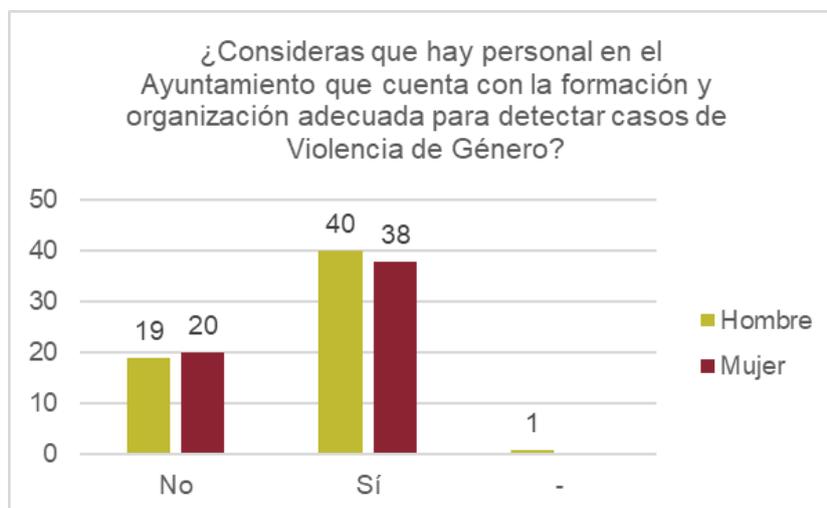


El porcentaje se reduce hasta un poco menos de la mitad de la plantilla encuestada, el 45,8%, si preguntamos a la plantilla si ha recibido formación específica en violencia de género. Además, si prestamos atención a las gráficas, en ambos casos es ligeramente superior la cantidad de mujeres informadas y formadas en la materia. Se recomienda realizar campañas de sensibilización en la materia, promoviendo sobre todo la participación de los hombres de la plantilla.



Es todavía menor el porcentaje de personas encuestadas que conoce los recursos disponibles para las empleadas víctimas de violencia de género, siendo este el 34,7%.

Se recomienda realizar campañas informativas acerca de los recursos para facilitar el acceso a los derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género.



El porcentaje de personas encuestadas que considera que el ayuntamiento cuenta con personal formado y una organización adecuada para detectar casos de violencia de género se sitúa en el 66,1%, mientras el porcentaje de personas que opinan lo contrario se sitúa en el 33%.

Conclusiones

1. Se valora positivamente que el ayuntamiento haya realizado en otros años cursos a la plantilla en materia de violencia de género, dirigida incluso a departamentos específicos como la Policía Local y Servicios sociales.
2. Se valora positivamente que alrededor de la mitad de las personas encuestadas, siendo más común entre las mujeres, manifieste tener información y formación en materia de violencia de género.
3. Se valora positivamente que el 66,1% de las personas encuestadas considere que el ayuntamiento cuenta con personal formado y una organización adecuada para detectar casos de violencia de género.
4. No se ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.
5. No se han establecido los términos para el ejercicio de los derechos reconocidos legalmente para las víctimas de violencia de género.
6. Tan sólo un 34,7% de la plantilla reconoce conocer los recursos disponibles para las empleadas víctimas de violencia de género.

7. No se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de violencia de género, ni se incorporan otras medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente.

Propuestas

1. Se recomienda continuar las formaciones en la materia, fomentado especialmente la participación de los hombres de la plantilla.
2. Se recomienda impartir formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género
3. Se recomienda establecer los términos para el ejercicio de los derechos de las víctimas de violencia de género e informar a la plantilla de los mismos como factor preventivo de la revictimización.
4. Se recomienda realizar campañas de información a la plantilla acerca de los derechos legalmente reconocidos para las víctimas de violencia de género en el entorno laboral.
5. Se recomienda estudiar la incorporación de medidas adicionales a las reconocidas legalmente, especialmente el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de violencia de género.

C. CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis diagnóstico del Ayuntamiento de Villena se extraen como principales las siguientes conclusiones:

1. Se detecta que la plantilla del Ayuntamiento de Villena se encuentra masculinizada pues cuenta con un 61,31% de hombres (n=176) y un 38,68% de mujeres (n=111).
2. En todos los ejes se aprecia que esta administración cuenta con una trayectoria en materia de igualdad valorable positivamente, por lo que las acciones que se deben llevar a cabo a partir de ahora deben incidir en aquellos obstáculos culturales que permanecen arraigados en nuestra sociedad.
3. De las cuestiones generales evaluadas en el diagnóstico se destaca:
 - a. La plantilla cuenta con una persona con discapacidad
 - b. Tiene una representación legal de la plantilla también masculinizada
 - c. Las mujeres de la plantilla se encuentran sobrecualificadas
 - d. La mayoría de las personas que la conforman tienen edades que superan los 40 años
 - e. Casi la mitad de la plantilla cuenta con una antigüedad superior a los 18 años
 - f. No cuenta con personal puesto a disposición
 - g. La mayoría de las personas poseen un contrato indefinido, siendo la temporalidad más común entre las mujeres que entre los hombres. A pesar de la anterior, debe tenerse en cuenta que el ayuntamiento dará por finalizados los procesos de estabilización en diciembre de 2024 lo que reducirá el porcentaje de personas con contratación temporal.
 - h. Existe presencia equilibrada en el nivel de responsabilidad alto, siendo más común la presencia de mujeres en el nivel medio, y la de los hombres en el nivel bajo.
 - i. Se detectan indicios de segregación horizontal por grupos y categorías.

- j. Existen muchos puestos de trabajo que son unipersonales o que no permiten la comparación por sexo de la muestra.
 - k. La organización cuenta con un PIO anterior (2020-2024) con su respectiva evaluación, así como con acciones anteriores en materia de igualdad (estudio de corresponsabilidad, auditoría retributiva realizada en 2021 y formaciones en materia de corresponsabilidad).
 - l. Del plan anterior sólo se llevaron a cabo totalmente 11 acciones (39,28%), 10 fueron ejecutadas parcialmente (35,7%) y 7 no fueron ejecutadas (25%). Las principales dificultades encontradas fueron la falta de participación del área de Recursos Humanos y de la Mesa General de Negociación, la falta de personal en Recursos humanos para afrontar la responsabilidad de la implementación del PIO, así como resistencias internas a las medidas del PIO anterior.
 - m. Un 40,68% de las personas que participaron en la encuesta a la plantilla se mostraban de acuerdo o totalmente de acuerdo ante la afirmación “la organización te ha informado del proceso del desarrollo del plan de igualdad”, mientras el 36,43% se mostraba totalmente en desacuerdo o en desacuerdo, siendo esta postura más común entre las mujeres encuestadas.
 - n. De las acciones propuestas para trabajar en el plan anterior en materia de transversalidad se destaca que dos fueron llevadas a cabo completamente (difusión del plan a toda la plantilla y formación sobre herramientas de transversalidad de perspectiva de género), una parcialmente (aplicar cláusulas en los pliegos de contratación, convenios de colaboración y convocatoria de subvenciones relativas a la igualdad de oportunidades) y una no se implantó (recoger y presentar todos los datos relacionados con procesos internos desagregados por sexo).
4. Del eje en materia de selección y acceso se debe tener en cuenta que el ayuntamiento ya aplica medidas en materia de igualdad como son el uso de tribunales paritarios en la selección, la participación de la RLT en los procesos

de selección, el uso de acciones positivas, el uso de lenguaje no sexista y la utilización de cláusulas de igualdad en la contratación. En algunos casos se detecta que dichas medidas se han aplicado en la mayoría de los procesos, pero no a la totalidad de los mismos, o existen mejoras posibles en su aplicación. Sobre el número de ingresos y ceses se destaca que actualmente el ayuntamiento no cuenta con bases de datos desagregados por sexo para monitorizar los procesos selectivos, que en los datos de los últimos 4 años los ingresos han estado masculinizados y que todos los ceses voluntarios registrados en el mismo periodo son femeninos.

5. Del eje en materia de clasificación profesional se subraya que más de un 50% (tanto en hombres como en mujeres) considera que su formación supera la exigida para el puesto de trabajo, a pesar de que los datos que otorga la administración sobre niveles formativos y grupos de clasificación no indican esta realidad. Asimismo, entre un 60%-70% de las personas que responde al cuestionario a la plantilla considera que existe un reparto equilibrado en la organización, en los puestos de jefatura y en los puestos de coordinación y responsabilidad.
6. Del eje que atiende las formaciones debe conocerse que:
 - a. la mayoría de la plantilla encuestada (60%) considera que la entidad promueve el acceso a la formación continua y a la actualización permanente de conocimientos y capacidades profesionales y, un 72% no encuentra dificultades para acceder a la formación genérica interna.
 - b. El 64,4% de las personas encuestadas dicen haber recibido formación en igualdad, si bien se detecta un posible rechazo a este tipo de formación, y se sabe por la administración que no existen formaciones específicas dirigidas a altos cargos o mandos intermedios en materia de igualdad.
 - c. Las formaciones se realizan en formato telepresencial y fuera de la jornada laboral.
 - d. Se conoce que para la planificación de formaciones no se tienen en cuenta las necesidades de la plantilla.

- e. Entre las dificultades que encuentran algunas personas para acceder a la formación interna se recogen el número reducido de plazas, la falta de tiempo por cargas de trabajo, y las posibles deficiencias en la comunicación de las ofertas formativas.
 - f. La administración no dispone de datos de asistencia en el caso de la formación interna ni cuenta con datos sobre los permisos de concurrencia de exámenes o solicitudes de adaptación de jornada con motivos formativos.
 - g. Las mujeres siguen siendo la mayoría de las personas interesadas en la formación continua (55,05% de las personas que recibieron formación en los últimos cuatro años).
7. En materia de promoción profesional se destaca:
- a. Para los últimos cuatro años existen más promociones de hombres (62,5%, n=5) que de mujeres (37,5%, n=3), si bien se comprueba que esto responde más a la masculinización de la plantilla que a una diferencia de oportunidades en la promoción.
 - b. Se valora positivamente la promoción de mujeres que se produce en puestos y departamentos masculinizados, especialmente en aquellos que conllevan un grado significativo de responsabilidad. Por otro lado, se comprueba que la mayoría de las promociones masculinas, se han realizado a puestos masculinizados.
 - c. Se comprueba que las mujeres que promocionan cuentan, en general con mayor grado de antigüedad que los hombres que promocionan, pudiendo ser explicativo que las mujeres que han promocionado en los últimos 4 años lo han hecho a puestos con cierto grado de responsabilidad.
 - d. No se cuenta con un registro actualizado para las promociones efectuadas y desagregadas por sexo.
 - e. No se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres a puestos de mandos intermedios o dirección. Si bien se comprueba, a

través de datos estadísticos actuales, que las mujeres acceden a dichos puestos en la administración.

- f. El ayuntamiento cuenta con experiencia en la aplicación de medidas para la consecución de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción. Se destaca el uso de la perspectiva de igualdad incorporada a través del lenguaje inclusivo y no sexista en formularios de solicitud y ofertas de promoción, la reserva de plazas para personas con discapacidad, la existencia, en números generales, tanto de mujeres como de hombres en las últimas promociones registradas.
- g. El Ayuntamiento apuesta por seguir trabajando la mejora e implantación de un sistema de evaluación transparente y objetivo, que respete el principio de igualdad de oportunidades.
- h. El ayuntamiento reconoce haber cumplido parcialmente con el objetivo de establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión a los mismos.
- i. La mayor parte de las personas encuestadas muestra confianza en que el ayuntamiento provee condiciones equitativas en la promoción respeta los derechos a la progresión de carrera profesional y promoción interna, y respeta los derechos de la plantilla a participar en la consecución de los objetivos de las unidades de trabajo.
- j. La plantilla considera que no existen muchas oportunidades de promoción interna, ni la carrera profesional, especialmente en el caso del funcionariado interino.
- k. A pesar de confirmar el trabajo que realiza el ayuntamiento para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y de comprobar que la mayor parte de las personas encuestadas confía en el ayuntamiento en esta labor, se comprueba que existe una parte menor pero significativa presenta percepciones distintas en la materia. Así se recogen quejas relativas a la aplicación de acciones positivas, señalamientos sobre la existencia de resistencias socioculturales relacionadas con el género que dificultan la promoción femenina, sobre

la dificultad en la promoción debido a la insuficiencia de medidas de conciliación familiar, percepciones de falta de transparencia en los procesos de promoción, falta de información y conocimiento de los procesos de promoción, percepciones sobre la ausencia de un sistema de evaluación transparente y objetivo, y la percepción de falta de información sobre los objetivos de las unidades de trabajo y la ausencia de canales de participación en la definición y consecución de los mismos.

8. En materia de condiciones de trabajo se recoge:
 - a. El 94,43% de la plantilla se encuentra a jornada completa, si bien la mayoría de las jornadas parciales las poseen las mujeres (56,25% de las jornadas parciales).
 - b. La mayoría de las jornadas parciales se encuentran en el personal laboral (75%, n=12) y en especial en la plantilla del conservatorio, debido a que las contrataciones en ese caso se realizan en función de las matrículas que se reciben.
 - c. Es más común que los hombres realicen horas extras, pues ellos representan el 75,19% de las personas que han realizado horas extras para el periodo estudiado.
 - d. Son también en su mayoría hombres quienes realizan jornada a turnos (96,08% del total de las personas con jornada a turnos son hombres) y jornada nocturna (los hombres representan el 92,59% de las personas que realizan jornada nocturna).
 - e. A pesar de contar con personal cedido por otras empresas, la administración no dispone de datos específicos sobre sus condiciones laborales.
 - f. No existe regularización en materia de teletrabajo, a pesar de que en algunos casos se realiza, el ayuntamiento manifiesta que de forma oficial no existe esta modalidad de trabajo en la administración.
 - g. No se tiene un registro de ausencias justificadas o no justificadas desagregadas por sexo.

- h. No cuentan con botiquines con productos de higiene íntima femenina.
 - i. La mayor parte de las personas encuestadas afirman sufrir estrés o fatiga en el puesto de trabajo.
 - j. Se han adaptado técnicamente puestos de trabajo, así como aplicado otras medidas tendentes a reducir o eliminar los riesgos derivados durante la lactancia o el embarazo. La persona responsable de PRL asegura que se realiza un acompañamiento integral de las personas en estas circunstancias para asegurar su seguridad en el puesto.
 - k. A pesar de que la administración indica incorporar medidas para eliminar los riesgos derivados de los puestos de trabajo durante la lactancia o el embarazo, una parte significativa de la plantilla afirma su inexistencia; esto se puede deber a la falta de comunicación eficaz en la materia.
 - l. La mayoría de las personas desconoce si se han valorado las necesidades específicas de las mujeres en las instalaciones, servicios y vestuarios, uniformes, equipos de protección individual, ergonomía y pruebas médicas específicas.
 - m. Se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud.
 - n. Se está elaborando un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene en cuenta la perspectiva de género, así como un Plan de salud y prevención de adicciones en la plantilla. En la actualidad se cuenta con una valoración factores de riesgos psicosociales y físicos con perspectiva de género.
9. En materia de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, cabe mencionar:
- a. El ayuntamiento no cuenta con datos específicos y actualizados sobre la situación familiar de la plantilla.
 - b. La administración manifiesta no tener mecanismos para divulgar o comunicar los mecanismos de conciliación disponibles para la plantilla. El 72% de las personas encuestadas manifiesta no haber recibido información al respecto. Este dato fue detectado ya en el anterior PIO y

se propuso crear un manual que recogiera las medidas de conciliación y el procedimiento de solicitud, sin embargo, esta acción no fue completada.

- c. No se incorporan medidas para fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones. Esto está en coherencia con que sean principalmente hombres quienes en las encuestas manifiestan no realizar tareas relativas al cuidado de menores o mayores dependientes, así como con el hecho de que, al preguntar por las medidas utilizadas, sean principalmente las mujeres las que las utilicen, especialmente las medidas de conciliación duras. Así lo corroboran también los datos aportados por el Ayuntamiento que indican que son sólo las mujeres quienes utilizan mecanismos duros de conciliación como la reducción de jornada o la excedencia por cuidados.
 - d. El 36,1% de las personas encuestadas manifiesta encontrar dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
 - e. Existe un número significativo de personas que se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación "Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto".
 - f. Se siguen realizando reuniones fuera del horario laboral.
10. En materia de infrarrepresentación femenina se recoge:
- a. La plantilla del Ayuntamiento de Villena se encuentra masculinizada pues cuenta con 176 hombres (61,32% de la plantilla) y 111 mujeres (39,68% de la plantilla).
 - b. Los niveles jerárquicos 1 (84,62% mujeres) y 3 (64,81% mujeres) se encuentran feminizados. Esta característica responde principalmente a que las personas de dicho nivel jerárquico poseen principalmente estudios universitarios o equivalentes, y la mayor parte de las personas que poseen este nivel formativo en la entidad son mujeres. Por otro

lado, los niveles jerárquicos 2 (68,75% hombres), 4 (70,41% hombres) y el personal eventual (75%) se encuentra masculinizado.

- c. El nivel de responsabilidad alto respeta el principio de presencia equilibrada, pues encontramos en él a 8 mujeres (47,06%) y 9 hombres (52,94%). En el nivel medio encontramos mayor porcentaje de mujeres (65,15 mujeres, n=43), mientras en el nivel bajo encontramos mayor porcentaje de hombres (70,56%, n=144). De nuevo, esta distribución está explicada en parte por el hecho de que las mujeres de la entidad poseen en mayor medida estudios universitarios o equivalentes.
- d. Se detecta segregación horizontal en todos los cruces: departamentos, áreas, categoría profesional, grupos de clasificación y puestos de trabajo. En el último caso, se destaca, además, que existen puestos claramente feminizados o masculinizados en coherencia con los estereotipos vigentes en la sociedad. Este es el caso del puesto de Agente de policía (92,5% hombres), Peón/a diurno (63,16% hombre), Auxiliar administrativo/a (70,83% mujeres) y Administrativo/a (75% mujeres).
- e. En la información cualitativa proporcionada por el ayuntamiento, se manifiesta que se cumple el principio de presencia equilibrada de forma general en su cultura organizacional, concretamente en órganos como el pleno, los tribunales de selección, la comisión de trabajo, etc. Así mismo, el ayuntamiento tiene reconocidos aquellos puestos claramente masculinizados y aplica medidas de corrección, tanto de la segregación vertical como de la segregación horizontal.
- f. El ayuntamiento aplica medidas de acción positiva en la Policía Local
- g. La representación de la plantilla se encuentra masculinizada, el 81,82% (n=18) de las personas que ejercen la Representación de la plantilla son hombres.

11. En materia retributiva:

- a. A nivel general para toda la plantilla del Ayuntamiento no se detectan brechas significativas. Las diferencias salariales existentes en promedio

y mediana calculadas para toda la plantilla son favorables a las mujeres de la administración y no superan en ambos casos el 1,5% cuando se calculan teniendo en cuenta salario base y complementos.

- b. Sí se observan brechas significativas en materia salarial cuando se realizan análisis pormenorizados por grupos de clasificación, categorías profesionales, puestos de trabajo, nivel jerárquico y nivel de responsabilidad. Estas brechas indican que existe un grupo de mujeres sobrecualificadas que se sitúan en los rangos salariales más altos de la administración y en puestos de alta responsabilidad incluso en áreas y departamentos masculinizados, respondiendo a la trayectoria en materia de igualdad de la administración y ayudando a eliminar las brechas salariales. Sin embargo, existe un grupo de mujeres que no se sitúan en esos rangos, y que suelen situarse, en comparación con sus compañeros en rangos salariales intermedios-bajos, explicado principalmente por la segregación horizontal (masculinización y feminización de puestos), por diferencias en la realización de horas extra (pudiendo tener conexión con las diferencias en materia de corresponsabilidad y conciliación entre mujeres y hombres), por la propia masculinización de la administración y por la falta de evaluación de la configuración de algunos complementos en relación con puestos masculinizados o feminizados, especialmente en el caso del complemento específico.
- c. Se valora positivamente que el ayuntamiento afirme apostar por garantizar el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, el principio de transparencia retributiva y la objetividad de los criterios de los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. Lo anterior se demuestra por la aprobación reciente de una nueva RPT, que se está aplicando en la actualidad por fases y que fue realizada de forma participativa y transparente, y por la elaboración de un manual específico que dota de mayor objetividad y

transparencia el proceso de valoración de puestos de trabajo, todo ello accesible para su consulta.

- d. Acerca del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo utilizado para realizar la RPT, el ayuntamiento manifiesta que no cuenta con perspectiva de género.
- e. De la misma forma, se valora positivamente que el ayuntamiento posea una trayectoria a la hora de intentar objetivar la retribución del complemento de productividad, contando para ello con un reglamento de productividad aprobado en 2018. Se valora también de forma positiva que se establezcan criterios como la “promoción de medidas que promuevan en los servicios la inclusión social, la tolerancia y la igualdad de género” en la valoración de la productividad en el reglamento nombrado y que se manifieste la voluntad de continuar el proceso de objetivación en atención a la perspectiva de género.
- f. Se detectan en el reglamento de productividad otros criterios que, desde la perspectiva de género, requieren precaución a la hora de su aplicación. Este es el caso de la valoración de la formación fuera del horario laboral y la disponibilidad en situaciones sobrevenidas, pues habría que tener en cuenta el estado de la posibilidad de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla para garantizar que el acceso al complemento parta de la equidad. Debido a que los criterios de valoración deben fijarse desde cada departamento existe cierta incertidumbre sobre su fijación en relación con la eliminación de estereotipos de género en su valoración.
- g. Del PIO anterior del Ayuntamiento de Villena se recoge que se realizaron como acciones previstas una auditoría salarial en 2021 y la incorporación de la variable sexo en el programa de gestión de nóminas para facilitar la desagregación de datos. Por el contrario, no se realizó el análisis de impacto de género del complemento específico.
- h. De las encuestas a la plantilla se recoge que el 79,7% de las personas encuestadas consideran que no existe brecha salarial en la

administración, un 20,3% considera que sí existe, siendo esta última respuesta más común entre las mujeres. Entre las personas que consideran que sí existe, se señala de como posible causa las diferencias provocadas por el complemento de productividad. Se destaca también que el 46,61% de las personas encuestadas considera que el ejercicio de la conciliación puede repercutir negativamente sobre las retribuciones, siendo esta respuesta más común entre las mujeres encuestadas.

12. En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- a. Se valora positivamente, la existencia de un protocolo en la organización, que permite continuar y mejorar el trabajo ya realizado, así como su difusión en el plan de igualdad anterior.
- b. Existen conflictos al activar el protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo debido a la falta de claridad del órgano que debe llevarlo a cabo.
- c. El órgano encargado de llevar a cabo el proceso descrito en el protocolo no ha recibido formación específica en materia de violencia de género en entornos laborales.
- d. No se ha incluido en la valoración de riesgos laborales el acoso sexual o por razón de sexo.
- e. No se han llevado a cabo medidas formativas o informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla ni a la representación de las personas trabajadoras. Así, alrededor del 70% de la plantilla encuestada manifiesta no haber recibido ni formación ni información en la materia. El 82,2% afirma no conocer los recursos que ofrece la organización en estos casos.
- f. No se prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de acoso.
- g. No se ha actualizado el protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo a raíz de la entrada en Vigo del Convenio 190 de la OIT y demás normativa reciente en la materia.

- h. El 39,8% de la plantilla encuestada responde que no confiaría en la profesionalidad de la organización en el caso de que estuvieran siendo víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
 - i. Se detecta un pequeño porcentaje de personas que afirman haber sufrido conductas de acoso sexual.
- 13. En materia de comunicación se recoge:
 - a. El ayuntamiento manifiesta contar con una guía en materia de lenguaje no sexista que ha sido difundida en la plantilla, así como haber realizado cursos en la materia.
 - b. El ayuntamiento manifiesta que la comunicación interna no ha sido revisada con la finalidad de adaptarla a un lenguaje inclusivo no sexista en los formularios y en los documentos de trámite en algunas ocasiones.
 - c. El personal de gestión de redes sociales y comunicación externa cuenta con formación en igualdad.
 - d. La organización utiliza lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, transmitiendo valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así lo percibe también, la mayoría de la plantilla encuesta.
- 14. En materia de derechos laborales de las víctimas de violencia de género se destaca:
 - a. Se valora positivamente que el ayuntamiento haya realizado en otros años cursos a la plantilla en materia de violencia de género, dirigida incluso a departamentos específicos como la Policía Local y Servicios sociales.
 - b. Se valora positivamente que alrededor de la mitad de las personas encuestadas, siendo más común entre las mujeres, manifieste tener información y formación en materia de violencia de género.
 - c. Se valora positivamente que el 66,1% de las personas encuestadas consideren que el ayuntamiento cuenta con personal formado y una organización adecuada para detectar casos de violencia de género.

- d. No se ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.
- e. No se han establecido los términos para el ejercicio de los derechos reconocidos legalmente para las víctimas de violencia de género.
- f. Tan sólo un 34,7% de la plantilla reconoce conocer los recursos disponibles para las empleadas víctimas de violencia de género.
- g. No se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de violencia de género, ni se incorporan otras medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente.

D. ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villena y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas, al analizar el grado de coincidencia entre la gestión de los RRHH en la Institución con la normativa de referencia para la realización de los Planes de Igualdad en la administración.



FORTALEZAS

1

Una vez analizados todos los ejes en el diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Villena, se encuentran las siguientes fortalezas, detectadas en el sistema de gestión de los RRHH de la Institución:

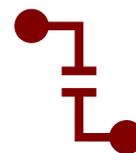
- La propia trayectoria en materia de igualdad del Ayuntamiento de Villena puede ser considerada una fortaleza, puesto que ha sentado unas bases robustas sobre las que se puede seguir construyendo en la lucha por la erradicación de la discriminación por razón de sexo.
- En la mayoría de los casos y para todos los ejes estudiados la plantilla encuestada muestra confianza en que el Ayuntamiento de Villena garantiza el principio de igualdad en todas sus áreas de actuación.
- El ayuntamiento tiene experiencia aplicando medidas en materia de igualdad en los procesos de selección y contratación: tribunales paritarios, participación de la representación de las personas trabajadoras, aplicación de acciones

- positivas, uso de lenguaje no sexista, uso de cláusulas de igualdad en la contratación de servicios o empresas, etc.
- Se aprecia que una parte significativa de la incorporación de las mujeres se realiza en los niveles jerárquicos más altos.
 - Para todos los casos, entre un 60%-70% de las personas que responde al cuestionario a la plantilla considera que existe un reparto equilibrado en la organización, en los puestos de jefatura y en los puestos de coordinación y responsabilidad.
 - La mayoría de las personas encuestadas (el 60%) considera que la entidad promueve el acceso a la formación continua y a la actualización permanente de conocimientos y capacidades profesionales. Así mismo, la mayoría (el 72% de las personas encuestadas) no encuentra dificultades para acceder a la formación genérica interna de la organización.
 - El 64,4% de las personas participantes señala haber recibido formación en materia de igualdad.
 - Las mujeres siguen siendo la mayoría de las personas interesadas en la formación continua (55,05% de las personas que recibieron formación en los últimos cuatro años).
 - El ayuntamiento cuenta con experiencia en la aplicación de medidas para la consecución de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción. Se destaca el uso de la perspectiva de igualdad incorporada a través del lenguaje inclusivo y no sexista en formularios de solicitud y ofertas de promoción, la reserva de plazas para personas con discapacidad, la existencia, en números generales, tanto de mujeres como de hombres en las últimas promociones registradas.
 - El Ayuntamiento apuesta por seguir trabajando la mejora e implantación de un sistema de evaluación transparente y objetivo, que respete el principio de igualdad de oportunidades.
 - El ayuntamiento reconoce haber cumplido parcialmente con el objetivo de establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión a los mismos.
 - La mayor parte de las personas encuestadas muestra confianza en que el ayuntamiento provee condiciones equitativas en la promoción respeta los derechos a la progresión de carrera profesional y promoción interna, y respeta los derechos de la plantilla a participar en la consecución de los objetivos de las unidades de trabajo.

- Se valora positivamente la promoción de mujeres que se produce en puestos y departamentos masculinizados, especialmente en aquellos que conllevan un grado significativo de responsabilidad.
- Se han adaptado técnicamente puestos de trabajo, así como aplicado otras medidas tendentes a reducir o eliminar los riesgos derivados durante la lactancia o el embarazo.
- Se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud
- Se está elaborando un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene en cuenta la perspectiva de género.
- El nivel de responsabilidad alto respeta el principio de presencia equilibrada, pues encontramos en él a 8 mujeres (47,06%) y 9 hombres (52,94%).
- En la información cualitativa proporcionada por el ayuntamiento, se manifiesta que se cumple el principio de presencia equilibrada de forma general en su cultura organizacional, concretamente en órganos como el pleno, los tribunales de selección, la comisión de trabajo, etc. Así mismo, el ayuntamiento tiene reconocidos aquellos puestos claramente masculinizados y aplica medidas de corrección, tanto de la segregación vertical como de la segregación horizontal.
- El ayuntamiento aplica medidas de acción positiva en la Policía Local
- A nivel general para toda la plantilla del Ayuntamiento no se detectan brechas significativas. Las diferencias salariales existentes en promedio y mediana calculadas para toda la plantilla son favorables a las mujeres de la administración y no superan en ambos casos el 1,5% cuando se calculan teniendo en cuenta salario base y complementos.
- Se valora positivamente que el ayuntamiento afirme apostar por garantizar el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, el principio de transparencia retributiva y la objetividad de los criterios de los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. Lo anterior se demuestra por la aprobación reciente de una nueva RPT, que se está aplicando en la actualidad por fases y que fue realizada de forma participativa y transparente, y por la elaboración de un manual específico que dota de mayor objetividad y transparencia el proceso de valoración de puestos de trabajo, todo ello accesible para su consulta.
- De la misma forma, se valora positivamente que el ayuntamiento posea una trayectoria a la hora de intentar objetivar la retribución del complemento de productividad, contando para ello con un reglamento de productividad

aprobado en 2018. Se valora también de forma positiva que se establezcan criterios como la “promoción de medidas que promuevan en los servicios la inclusión social, la tolerancia y la igualdad de género” en la valoración de la productividad en el reglamento nombrado y que se manifieste la voluntad de continuar el proceso de objetivación en atención a la perspectiva de género.

- Del PIO anterior del Ayuntamiento de Villena se recoge que se realizaron como acciones previstas una auditoría salarial en 2021 y la incorporación de la variable sexo en el programa de gestión de nóminas para facilitar la desagregación de datos.
- De las encuestas a la plantilla se recoge que el 79,7% de las personas encuestadas consideran que no existe brecha salarial en la administración.
- Se valora positivamente, la existencia de un protocolo de prevención del acoso en la organización, que permite continuar y mejorar el trabajo ya realizado, así como su difusión en el plan de igualdad anterior.
- El ayuntamiento manifiesta contar con una guía en materia de lenguaje no sexista que ha sido difundida en la plantilla, así como haber realizado cursos en la materia.
- El personal de gestión de redes sociales y comunicación externa cuenta con formación en igualdad.
- La organización utiliza lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, transmitiendo valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así lo percibe también, la mayoría de la plantilla encuesta.
- Se valora positivamente que el ayuntamiento haya realizado en otros años cursos a la plantilla en materia de violencia de género, dirigida incluso a departamentos específicos como la Policía Local y Servicios sociales.
- Se valora positivamente que alrededor de la mitad de las personas encuestadas, siendo más común entre las mujeres, manifieste tener información y formación en materia de violencia de género.
- Se valora positivamente que el 66,1% de las personas encuestadas consideren que el ayuntamiento cuenta con personal formado y una organización adecuada para detectar casos de violencia de género.



Una vez analizados todos los ejes en el diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Villena, se encuentran las siguientes debilidades detectadas en el sistema de gestión de los RRHH de la Institución:

- No se utiliza ningún tipo de método o criterio para asegurar la retención del talento.
- No se asegura la formación en materia de igualdad de las personas que forman el tribunal de selección.
- Según el informe de evaluación del plan anterior el lenguaje inclusivo no se ha aplicado a todas las convocatorias emitidas, no se garantiza la presencia de la normativa en materia de igualdad en el temario de todas las convocatorias emitidas, ni se garantiza la valoración de la formación en igualdad como mérito específico en la totalidad de convocatorias realizadas.
- El Ayuntamiento no cuenta con una base de datos desagregados por sexo relativos a procesos selectivos.
- Se observa que los ingresos producidos en los últimos cuatro años a la administración son mayoritariamente masculinos (63,64% del total de ingresos). Al mismo tiempo, la mayoría de los ingresos se registran en puestos masculinizados en la administración: Agente de policía (20,45%) y Asesor/a Equipo Gobierno (13,64%).
- Más de un 50% (tanto en hombres como en mujeres) considera que su formación supera la exigida para el puesto de trabajo, a pesar de que los datos que otorga la administración sobre niveles formativos y grupos de clasificación no indican esta realidad.
- La planificación de la formación no se hace teniendo las necesidades de la plantilla (ni en temática, ni por responsabilidades familiares, ni en plazas).
- No se contempla la formación específica para altos cargos y mandos intermedios en materia de igualdad.
- Las formaciones se realizan casi siempre en formato telepresencial y fuera de la jornada laboral.
- Entre las dificultades que encuentran algunas personas para acceder a la formación interna se recogen el número reducido de plazas, la falta de tiempo

por cargas de trabajo, y las posibles deficiencias en la comunicación de las ofertas formativas.

- Se detecta una posible resistencia o rechazo a los contenidos en materia de igualdad. En ese caso, debería apostarse por la sensibilización o indagar en los motivos de insatisfacción con la formación en materia de igualdad. (Se hacen evaluaciones).
- La administración no dispone de datos de asistencia en el caso de la formación interna.
- La administración no cuenta con datos sobre los permisos de concurrencia de exámenes o solicitudes de adaptación de jornada con motivos formativos.
- No se cuenta con un registro actualizado para las promociones efectuadas y desagregadas por sexo.
- La plantilla considera que no existen muchas oportunidades de promoción interna, ni la carrera profesional, especialmente en el caso del funcionariado interino.
- Existen quejas relativas a la aplicación de acciones positivas por parte de la plantilla.
- Se destaca la falta de información acerca de los objetivos de las unidades de trabajo, así como la ausencia de canales de participación en la definición y consecución de los mismos.
- El 94,43% de la plantilla se encuentra a jornada completa, si bien la mayoría de las jornadas parciales las poseen las mujeres (56,25% de las jornadas parciales).
- La mayoría de las jornadas parciales se encuentran en el personal laboral (75%, n=12).
- Es más común que los hombres realicen horas extras, pues ellos representan el 75,19% de las personas que han realizado horas extras para el periodo estudiado.
- Son también en su mayoría hombres quienes realizan jornada a turnos (96,08% del total de las personas con jornada a turnos son hombres) y jornada nocturna (los hombres representan el 92,59% de las personas que realizan jornada nocturna).
- No existe regularización en materia de teletrabajo, a pesar de que en algunos casos se realiza, el ayuntamiento manifiesta que de forma oficial no existe esta modalidad de trabajo en la administración.
- No se tiene un registro de ausencias justificadas o no justificadas desagregadas por sexo.
- No cuentan con botiquines con productos de higiene íntima femenina
- La mayor parte de las personas encuestadas afirman sufrir estrés o fatiga en el puesto de trabajo

- A pesar de que la administración incorpora medidas para eliminar los riesgos derivados de los puestos de trabajo durante la lactancia o el embarazo y asegura el acompañamiento individualizado de las personas en esta situación, una parte significativa de la plantilla afirma su inexistencia; esto se puede deber a la falta de comunicación eficaz en la materia.
- La mayoría de las personas desconoce si se han valorado las necesidades específicas de las mujeres en las instalaciones, servicios y vestuarios, uniformes, equipos de protección individual, ergonomía y pruebas médicas específicas.
- El ayuntamiento no cuenta con datos específicos y actualizados sobre la situación familiar de la plantilla.
- La administración manifiesta no tener mecanismos para divulgar o comunicar los mecanismos de conciliación disponibles para la plantilla. El 72% de las personas encuestadas manifiesta no haber recibido información al respecto. Este dato fue detectado ya en el anterior PIO y se propuso crear un manual que recogiera las medidas de conciliación y el procedimiento de solicitud, sin embargo, esta acción no fue completada.
- No se incorporan medidas para fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones. Esto está en coherencia con que sean principalmente hombres quienes en las encuestas manifiestan no realizar tareas relativas al cuidado de menores o mayores dependientes, así como con el hecho de que, al preguntar por las medidas utilizadas, sean principalmente las mujeres las que las utilicen, especialmente las medidas de conciliación duras. Así lo corroboran también los datos aportados por el Ayuntamiento que indican que son sólo las mujeres quienes utilizan mecanismos duros de conciliación como la reducción de jornada o la excedencia por cuidados.
- El 36,1% de las personas encuestadas manifiesta encontrar dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Existe un número significativo de personas que se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación "Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto".
- Se siguen realizando reuniones fuera del horario laboral.
- Se detecta segregación horizontal en todos los cruces: departamentos, áreas, categoría profesional, grupos de clasificación y puestos de trabajo. En el último caso, se destaca, además, que existen puestos claramente feminizados o masculinizados en coherencia con los estereotipos vigentes en la sociedad. Este es el caso del puesto de Agente de policía (92,5% hombres), Peón/a diurno

(63,16% hombre), Auxiliar administrativo/a (70,83% mujeres) y Administrativo/a (75% mujeres).

- La representación de la plantilla se encuentra masculinizada, el 81,82% (n=18) de las personas que ejercen la Representación de la plantilla son hombres.
- Sí se observan brechas significativas en materia salarial cuando se realizan análisis pormenorizados por grupos de clasificación, categorías profesionales, puestos de trabajo, nivel jerárquico y nivel de responsabilidad. Estas brechas indican que existe un grupo de mujeres sobrecualificadas que se sitúan en los rangos salariales más altos de la administración y en puestos de alta responsabilidad incluso en áreas y departamentos masculinizados, respondiendo a la trayectoria en materia de igualdad de la administración y ayudando a eliminar las brechas salariales. Sin embargo, existe un grupo de mujeres que no se sitúan en esos rangos, y que suelen situarse, en comparación con sus compañeros en rangos salariales intermedios-bajos, explicado principalmente por la segregación horizontal (masculinización y feminización de puestos), por diferencias en la realización de horas extra (pudiendo tener conexión con las diferencias en materia de corresponsabilidad y conciliación entre mujeres y hombres), por la propia masculinización de la administración y por la falta de evaluación de la configuración de algunos complementos en relación con puestos masculinizados o feminizados, especialmente en el caso del complemento específico.
- Acerca del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo utilizado para realizar la RPT, el ayuntamiento manifiesta que no cuenta con perspectiva de género.
- Se detectan en el reglamento de productividad criterios que, desde la perspectiva de género, requieren precaución a la hora de su aplicación. Este es el caso de la valoración de la formación fuera del horario laboral y la disponibilidad en situaciones sobrevenidas, pues habría que tener en cuenta el estado de la posibilidad de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla para garantizar que el acceso al complemento parta de la equidad. Debido a que los criterios de valoración deben fijarse desde cada departamento existe cierta incertidumbre sobre su fijación en relación con la eliminación de estereotipos de género en su valoración.
- No se ha realizado el análisis de impacto de género del complemento específico previsto en el PIO anterior.
- El 20,3% de las personas encuestadas considera que sí existe brecha salarial en la administración, siendo esta última respuesta más común entre las mujeres. Entre las personas que consideran que sí existe, se señala de como posible causa las diferencias provocadas por el complemento de productividad. Se destaca también que el 46,61% de las personas encuestadas considera que el

ejercicio de la conciliación puede repercutir negativamente sobre las retribuciones, siendo esta respuesta más común entre las mujeres encuestadas.

- Existen conflictos al activar el protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo debido a la falta de claridad del órgano que debe llevarlo a cabo.
- El órgano encargado de llevar a cabo el proceso descrito en el protocolo no ha recibido formación específica en materia de violencia de género en entornos laborales.
- No se ha incluido en la valoración de riesgos laborales el acoso sexual o por razón de sexo.
- No se han llevado a cabo medidas formativas o informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla ni a la representación de las personas trabajadoras. Así, alrededor del 70% de la plantilla encuestada manifiesta no haber recibido ni formación ni información en la materia. El 82,2% afirma no conocer los recursos que ofrece la organización en estos casos.
- No se prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de acoso.
- No se ha actualizado el protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo a raíz de la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT y demás normativa reciente en la materia.
- El 39,8% de la plantilla encuestada responde que no confiaría en la profesionalidad de la organización en el caso de que estuvieran siendo víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Se detecta un pequeño porcentaje de personas que afirman haber sufrido conductas de acoso sexual.
- El ayuntamiento manifiesta que la comunicación interna no ha sido revisada con la finalidad de adaptarla a un lenguaje inclusivo no sexista en los formularios y en los documentos de trámite en algunas ocasiones.
- No se ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.
- No se han establecido los términos para el ejercicio de los derechos reconocidos legalmente para las víctimas de violencia de género.
- Tan sólo un 34,7% de la plantilla reconoce conocer los recursos disponibles para las empleadas víctimas de violencia de género.
- No se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de violencia de género, ni se incorporan otras medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente.

3

OPORTUNIDADES



El Ayuntamiento como entidad pública tiene la oportunidad de comprometerse con la igualdad de mujeres y hombres y convertirse en un ejemplo para otras entidades y municipios.

Se aprecia que una parte significativa de la incorporación de las mujeres se realiza en los niveles jerárquicos más altos.

4

AMENAZAS



En cuanto a las potenciales amenazas, es importante hacer la siguiente observación: estamos ante una administración que posee ya una larga trayectoria en materia de igualdad, y que tras haber aplicado medidas de gran calado empieza a encontrarse con obstáculos culturales que sostienen la desigualdad de forma estructural y que, a su vez, son difíciles de detectar y de eliminar. Para conseguir la erradicación en la plantilla del Ayuntamiento de Villena será necesario mirar más allá de los objetivos ya conseguidos y trabajar en aquellas cuestiones subyacentes a la desigualdad estructural, haciendo frente a su vez a las posibles resistencias que puedan ir surgiendo a estos cambios.

E. RECOMENDACIONES

De las principales conclusiones extraídas en el diagnóstico, se recogen las siguientes recomendaciones:

1. Acerca de las cuestiones generales evaluadas:
 - a. Continuar el trabajo ya realizado en materia de igualdad, teniendo en cuenta la información facilitada por el ayuntamiento.
 - b. Realizar un análisis con perspectiva de género de la temporalidad de la contratación al finalizar los procesos de estabilización.
 - c. Designar a una persona responsable de la implementación del PIO en el área de recursos humanos para superar los obstáculos encontrados en la implementación del plan anterior
 - d. Dotar a los departamentos y órganos encargados de la implementación del plan de asesoramiento técnico previo a la ejecución de las acciones.
 - e. Informar a la plantilla acerca del plan de igualdad una vez se haya elaborado, e incrementar la sensibilización y formación en la materia.
 - f. Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo relativos a los procesos internos, identificando previamente a las personas responsables de llevar a cabo esta tarea en cada departamento/área/unidad y diseñando/eligiendo las herramientas (bases de datos) que deben ser utilizadas para ello.
 - g. Generar un modelo de cláusulas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la convocatoria de subvenciones que sean claras y sencillas para las entidades.
 - h. Realizar un análisis sobre la implementación de las herramientas adquiridas en materia transversalidad de género a través de la formación recibida, así como los principales obstáculos detectados para este fin.
 - i. Generar mesas de trabajo para la transversalidad de la perspectiva de género en los departamentos/áreas que han recibido formación en la materia y planificar el inicio/continuación de la transversalización.

2. En materia de procesos de selección y acceso:
 - a. Asegurar la formación en materia de igualdad a las personas que forman el tribunal de selección
 - b. Mejorar la redacción de las bases de convocatoria para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la totalidad de las mismas.
 - c. Desagregar los datos de pruebas selectivas por sexo, especialmente en aquellos casos en los que existan puestos de responsabilidad o puestos afectados por segregación horizontal o vertical.
 - d. Garantizar la presencia de la legislación sobre políticas públicas en la totalidad de convocatorias que se realicen.
 - e. Asegurar que se valoran los méritos de la formación en igualdad como mérito específico en la totalidad de convocatorias.
 - f. Se recomienda fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados.
 - g. Se recomienda estudiar los motivos de ceses voluntarios para descartar la influencia de factores de desigualdad, y asegurar la retención del talento femenino.
3. En materia de clasificación profesional:
 - a. Crear/actualizar una base de datos con información de los niveles formativos de la plantilla, especialmente en aquellos casos en los que exista formación superior a la exigida para el puesto.
 - b. Crear una bolsa o un registro con personas con formación superior sobre todo para puestos con responsabilidad, teniendo en cuenta el sexo infrarrepresentado.
4. En materia formativa:
 - a. Incorporar las necesidades de la plantilla en la planificación de la formación, a través de la realización de encuestas, por ejemplo.
 - b. Incorporar formación específica para altos cargos o mandos intermedios en materia de igualdad

- c. Procurar no programar las formaciones fuera de la jornada laboral o, en su caso, realizar un estudio de disponibilidad para facilitar el acceso a la formación de todas las personas.
 - d. Mejorar la comunicación de las ofertas formativas, aumentar el número de plazas para las formaciones y estudiar las cargas de trabajo en relación con la posibilidad de acceso a las formaciones.
 - e. Realizar evaluaciones de satisfacción de los cursos de igualdad para comprobar si existe rechazo a la temática. En su caso, apostar por la sensibilización dirigida a ese sector a través de metodologías participativas y de educación no formal.
 - f. Recopilar datos desagregados por sexo relativos a la formación interna
 - g. Sistematizar la recogida de datos acerca de los permisos solicitados y otorgados con motivos formativos.
5. En materia de promoción profesional:
- a. Crear un registro actualizado para las promociones efectuadas filtradas por sexo.
 - b. Realizar acciones formativas y pedagógicas que expliquen la necesidad por la cual el ordenamiento jurídico incorpora acciones positivas.
 - c. Sistematizar la recogida de datos en materia de corresponsabilidad y conciliación, que permita estudiar mejor su efecto sobre la promoción interna.
 - d. Mejorar la comunicación de las oportunidades y procesos de promoción. (revisar canales y formas de comunicación)
 - e. Sensibilizar a las personas encargadas de llevar a cabo los procesos de promoción en todas sus fases (elaboración de ofertas, valoración de solicitudes, etc.) acerca de la igualdad de oportunidades.
 - f. Continuar con los esfuerzos de creación de un sistema de evaluación transparente y objetivo que respete el principio de igualdad y, una vez creado, proceder a su difusión.
 - g. Mejorar la información sobre los objetivos de las unidades de trabajo y crear canales de participación en su definición.

6. En materia de condiciones de trabajo:
 - a. Estudiar los motivos de la parcialidad de la jornada.
 - b. Sistematizar la recogida de datos relativos a las ausencia justificadas y no justificadas desagregados por sexo.
 - c. Regularizar el teletrabajo, dado que ya se está realizando y existen personas interesadas en realizarlo.
 - d. Sistematizar la recogida de datos sobre las condiciones laborales de las personas cedidas por otras empresas que se encuentran trabajando en la administración
 - e. Incorporar los productos de higiene íntima femenina en los botiquines básicos de la administración.
 - f. Seguir aplicando acciones para prevenir el estrés y la fatiga derivada de los puestos de trabajo.
 - g. Realizar difusión de la información relativa a los derechos de desconexión e intimidad en el entorno laboral.
 - h. Difundir la información relativa a la prevención de riesgos laboral, haciendo hincapié en la prevención de riesgos psicosociales y en las medidas encaminadas a reducir o eliminar los riesgos durante el embarazo o la lactancia de los distintos puestos de trabajo, así como los mecanismos para su aplicación.
 - i. Informar a la plantilla de la incorporación de la perspectiva de género en las valoraciones y medidas realizadas en el nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
 - j. Incorporar las necesidades específicas de las mujeres en las instalaciones, servicios y vestuarios, uniformes, equipos de protección individual, ergonomía y pruebas médicas específicas y comunicarlo a la plantilla en el nuevo plan de Riesgos Psicosociales.
 - k. Introducir en las revisiones médicas la perspectiva de género.
 - l. Dotar de recursos al departamento de personal para continuar la creación bolsas de trabajo para cubrir sustituciones en casos de bajo y evitar la sobrecarga.

7. En materia de ejercicio corresponsable:
 - a. Sistematizar la recogida de datos acerca de la situación familiar de la plantilla.
 - b. Elaborar y divulgar una guía que recoja las medidas de conciliación disponibles en la administración y los mecanismos de solicitud de estas.
 - c. Fomentar específicamente entre los hombres de la administración el ejercicio corresponsable del derecho de conciliación a través de los mecanismos establecidos por parte y monitorizar los cambios.
 - d. Se recomienda valorar la incorporación de las propuestas de la plantilla en materia de conciliación:
 - i. Regularizar y permitir el teletrabajo.
 - ii. Realizar encuestas periódicas en materia de conciliación, para recoger los distintos casos y situaciones que se dan en distintos departamentos
 - iii. Respetar y posibilitar el derecho al ejercicio conjunto de conciliación de personas que trabajan en el ayuntamiento y tienen las mismas responsabilidades de cuidado.
 - e. Evitar la realización de reuniones fuera del horario laboral, y en todo caso, establecer las horas de inicio y fin de estas.
 - f. Se recomienda la proactividad al informar y atender las peticiones en materia de conciliación, haciendo hincapié en el derecho a no recibir discriminación en el desarrollo profesional por el ejercicio de la conciliación.
8. En materia de infrarrepresentación femenina:
 - a. Se recomienda seguir aplicando medidas de acción positiva, así como otras medidas correctoras de los estereotipos de género asociados a los puestos fuertemente afectados por la segregación horizontal.
 - b. Fomentar la participación de las mujeres en la representación legal de la plantilla.
9. En materia retributiva:

- a. se recomienda trabajar medidas transversales para eliminar la segregación horizontal, facilitar el ejercicio de la conciliación y trabajar por una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la administración.
 - b. Estudiar los motivos explicativos de por qué las mujeres realizan menos horas extras, incluso en departamentos en los que se realiza un número considerable de horas extras.
 - c. Realizar un análisis de impacto de género del complemento específico, y aplicar la perspectiva de género en los criterios de evaluación de este.
 - d. Sobre el reglamento de productividad, se propone continuar los esfuerzos en la objetivación de los criterios de evaluación del complemento, dotar de formación específica en la materia a las personas que intervienen en el proceso fijando dichos criterios desde cada departamento y, monitorizar los resultados de su aplicación.
 - e. Se valora como muy relevante tener en cuenta la perspectiva de género en la implantación de la nueva RPT, específicamente entorno a lo establecido en las notas aclaratorias del acta de aprobación de la RPT. En ellas se establece una serie de medidas para enmendar las diferencias entre lo que establece la nueva RPT y la organización preexistente en la administración. En este caso, se echa en falta tener información fiable acerca de si dichas disposiciones tendrán efectos diferenciales entre las mujeres y los hombres de la administración, atendiendo a la existencia de puestos feminizados y masculinizados. Se recomienda realizar un informe de impacto de género sobre la implantación de las siguientes fases de la RPT y/o monitorizar sus resultados tras la implantación.
10. En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:
- a. Actualizar el protocolo para mejorar el sistema de activación y esclarecer qué órgano debe encargarse de su puesta en marcha, así como para incorporar las novedades normativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

- b. Dotar de formación específica en materia de violencia de género en el entorno laboral a las personas que forman parte del órgano encargado del procedimiento contenido en el protocolo.
 - c. Incorporar en la valoración de riesgos laborales las conductas de acoso sexual y por razón de sexo como riesgos psicosociales.
 - d. Llevar a cabo acciones formativas e informativas a la plantilla en general, y, específicamente a la representación legal de la plantilla, en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como acerca de los recursos disponibles en la organización para estos casos.
 - e. Proporcionar asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de acoso.
 - f. Realizar campañas proactivas para favorecer la confianza de la plantilla en la organización.
 - g. Elaborar y difundir una guía práctica para la identificación de conductas de acoso sexual y por razón de sexo, y recordar los mecanismos de denuncia de situaciones de acoso.
11. En materia de comunicación:
- a. Asegurar la revisión total de la comunicación interna con la finalidad de adaptarla a un lenguaje inclusivo no sexista en los formularios y en los documentos de trámite en algunas ocasiones.
 - b. Incorporar la guía de lenguaje no sexista en el manual de bienvenida.
12. En materia de derechos laborales de las víctimas de violencia de género:
- a. Se recomienda continuar las formaciones en la materia, fomentado especialmente la participación de los hombres de la plantilla.
 - b. Se recomienda impartir formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género
 - c. Se recomienda establecer los términos para el ejercicio de los derechos de las víctimas de violencia de género e informar a la plantilla de estos como factor preventivo de la revictimización.

- d. Se recomienda realizar campañas de información a la plantilla acerca de los derechos legalmente reconocidos para las víctimas de violencia de género en el entorno laboral.
- e. Se recomienda estudiar la incorporación de medidas adicionales a las reconocidas legalmente, especialmente el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de violencia de género.

PLAN DE IGUALDAD

La estrategia utilizada en este Plan de Igualdad es la transversalidad de género o «*gender mainstreaming*». 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, se ha creído oportuno añadir los siguientes ejes para completar la presentación de objetivos y acciones del plan conforme al Real Decreto 901/2020 y la excelencia del contenido: Comunicación, Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y Transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

IV. Definición de objetivos generales y específicos y concreción de las acciones del I Plan de Igualdad

El objetivo general del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villena 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 estructuras, mentalidades y costumbres.

Las tablas que alojan a las acciones incluyen el siguiente contenido:

- ❖ **Descripción.** Descripción de la acción que se propone impulsar.
- ❖ **N.º de acción.**
- ❖ **Prioridad.** De 1 a 4, identifica en qué año se van a llevar a cabo las acciones en el que estará vigente el Plan de Igualdad: prioridad 1 en 2024-2025, prioridad 2 será 2025-2026, prioridad 3 será 2026-2027 y prioridad 4 será hasta el 2027-2028.
- ❖ **Responsable.** Es el órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el

contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.

- ❖ **Personal que la desarrolla.** Es el equipo de trabajo, plantilla o departamento que tendrá relación con la medida.
- ❖ **Indicador/es.** Las acciones del Plan de igualdad son medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporan los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- ❖ **Periodicidad.** Puede ser puntual, permanente, cada dos años... todo está representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad.
- ❖ **Presupuesto.** Se establece la cuantía aproximada asignable a cada acción externalizable.

1. Procesos de selección y acceso

Objetivo general: Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de selección y acceso al empleo del Ayuntamiento y en el desarrollo de la carrera profesional.

O.1 Objetivo específico: Garantizar que el sistema de selección y acceso al empleo del Ayuntamiento cuente con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	1-4	Permanente
Descripción	Las personas responsables de las pruebas selectivas y concursos que dan acceso al empleo deberán realizar formación en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el acceso al empleo. Se garantizará el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los órganos de selección, provisión y valoración, tal como se regula en el artículo 51- d) de la LOI, y si es posible, la paridad que promueve los artículos 60 y 79 del EBEP. En caso de que no se produzca alguno de ambos principios, se justificará mediante un informe técnico al respecto, con indicación de mejoras, en su caso.	
Indicadores	Nº de sesiones formativas realizadas, duración de estas y datos de asistencia desagregados por sexo. Evidencia de implementación del principio de paridad en los órganos de selección (número de personas que lo conforman desagregado por sexo). Informe de justificación, en caso de no	

	cumplirse.
Responsable	Recursos Humanos.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Conexión a internet, ordenador.
Presupuestos	Recursos propios del departamento. La formación podrá externalizarse.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
2.	1	Permanente
Descripción	Crear un registro que permita desagregar por sexo los datos de todas pruebas selectivas y concursos llevados a cabo por el ayuntamiento.	
Indicadores	Creación efectiva del registro. Existencia de datos desagregados por sexo para todas las pruebas selectivas y concursos llevados a cabo por el ayuntamiento.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Ordenador, programas de registro de datos, personal de recursos humanos.	
Presupuestos	Recursos propios del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
-------------------	------------------	---------------------

3.	1-4	Permanente
Descripción	<p>Garantizar la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y acceso al empleo a través de las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar el uso del lenguaje no sexista en la totalidad de las bases de convocatoria. - Garantizar la presencia de la legislación sobre políticas públicas en materia de igualdad en el temario de la totalidad de las convocatorias realizadas. - Asegurar que se valoran los méritos de la formación en igualdad como mérito específico en la totalidad de convocatorias <p>Se recomienda establecer la revisión de las convocatorias antes de su publicación por una persona/departamento responsable que tenga designada la función transversalizar la igualdad de oportunidades, así como la creación de una plantilla para la incorporación de los mecanismos enunciados.</p>	
Indicadores	Constatación efectiva de incorporación de los mecanismos de transversalidad en todas las convocatorias del ayuntamiento.	
Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Personal de recursos humanos con formación en materia de Igualdad.	
	Recursos propios del departamento.	

O.2 Objetivo específico: Aplicar medidas de retención del talento con perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4.	2	Permanente.
Descripción	Dispensar una encuesta en los casos de ceses voluntarios, para sistematizar el estudio de los motivos de estos con el objetivo de detectar o descartar la influencia de los factores de desigualdad este tipo de cese y de asegurar la retención del talento femenino.	
Indicadores	Creación efectiva de la encuesta para ceses voluntarios. Nº de encuestas realizadas desagregadas por sexo. Nº de encuestas realizadas del total de ceses voluntarios registrados.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Conexión a internet, ordenador	
Presupuestos	Propio del departamento.	

2. Clasificación profesional

Objetivo general: Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional.

O.3 Objetivo específico: Sistematizar la recogida de datos actualizados del nivel formativo de la plantilla y promover la participación de personas sobrecualificadas en los procesos de promoción.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5.	2	Permanente
Descripción	Crear/incorporar a una base de datos en la que se recojan de forma sistemática los datos relativos al nivel formativo actual de la plantilla, más allá del nivel formativo exigido para el puesto.	
Indicadores	Creación efectiva del registro. Comprobación de la existencia de un sistema que permita la actualización de los datos formativos.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal responsable del sistema de promociones.	
Recursos	Personal de recursos humanos, dispositivos y programas informáticos.	
Presupuestos	Propio del departamento. Externalizable	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
6.	3	Permanente
Descripción	A partir del registro actualizado de niveles formativos de la plantilla, establecer una bolsa de personas sobrecualificadas cuyo nivel formativo	

	actual supera el exigido para el puesto y promover su participación en los procesos de promoción.
Indicadores	Creación efectiva de la bolsa de promoción. Nº y forma de actuaciones realizadas para promover la promoción y carrera profesional de personas sobrecualificadas.
Responsable	Recursos Humanos.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Personal de recursos humanos, dispositivos y programas informáticos.
Presupuestos	Propio del departamento.

3. Formación

Objetivo general: Garantizar la transversalización de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la formación dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Villena.

O.4 Objetivo específico: Garantizar que la plantilla del Ayuntamiento cuente con formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7.	1 y 4	Puntual
Descripción	Realizar formación obligatoria específica en materia de igualdad para altos cargos y mandos	

	intermedios de la administración. La primera formación deberá versar sobre la transversalidad de la perspectiva de género en la administración local.
Indicadores	Nº de personas asistentes desagregadas por sexo y área. Informe de evaluación de la formación, incluyendo una evaluación de satisfacción de la formación por parte de las personas asistentes.
Responsable	Unidad de Igualdad.
Personas destinatarias	Altos cargos y mandos intermedios de la administración.
Recursos	Recursos formativos y personal con experiencia en impartición de formaciones en igualdad.
Presupuestos	Propio del departamento. Externalizable.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
8.	1 y 4	Puntual
Descripción	Realizar formación específica en materia de igualdad a la plantilla general del ayuntamiento procurando la utilización de metodologías prácticas y de educación no formal. La primera formación programada deberá tratar la transversalidad de la perspectiva de género en la	

	administración local.
Indicadores	Nº de personas asistentes desagregadas por sexo. Informe de evaluación de la formación, incluyendo una evaluación de satisfacción de la formación por parte de las personas asistentes.
Responsable	Unidad de Igualdad.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Recursos formativos y personal con experiencia en impartición de formaciones en igualdad.
Presupuestos	Propio del departamento. Externalizable.

O.5 Objetivo específico: Impulsar la formación interna y mejorar la comunicación con la plantilla acerca de las ofertas formativas.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9.	3-4	Permanente
Descripción	Crear un reglamento de formación interna en el que se establezca quién puede realizarla, las posibilidades de externalizarla, y cualquier otra cuestión necesaria para crear un plan de formación interna sostenible en el tiempo.	
Indicadores	Creación efectiva del reglamento.	
Responsable	Recursos humanos. Mesa de negociación	

Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Dispositivos y herramientas telemáticas.
Presupuestos	Propio del departamento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
10.	2	Anual
Descripción	<p>Realizar una encuesta anual para conocer las necesidades de la plantilla en materia formativa (al menos, deberán conocerse las temáticas de mayor interés y horarios y formatos de formación más accesibles).</p> <p>Los datos obtenidos se utilizarán para ser trasladadas a la Diputación de Alicante y para proponer formaciones internas una vez se haya aprobado el reglamento de formación interna.</p>	
Indicadores	<p>Nº de respuestas recibidas en la encuesta desagregadas por sexo.</p> <p>Nº y tipo de formaciones implementadas a raíz de las encuestas.</p>	
Responsable	Recursos humanos.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Dispositivos y herramientas telemáticas.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD

11.	2-4	Permanente
Descripción	<p>Realizar difusión de la oferta formativa externa disponible para la plantilla del ayuntamiento de Villena, a través del correo electrónico y la aplicación de control de presencia, siempre que sea técnicamente posible en el último caso.</p> <p>Las difusiones se realizarán periódicamente atendiendo a la calendarización de la oferta formativa que realizan los organismos externos.</p>	
Indicadores	Nº de comunicaciones realizadas.	
Responsable	Recursos humanos.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Recursos telemáticos de difusión. Personal de Recursos humanos.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

O.6 Objetivo específico: Mejorar recogida de datos en materia formativa para facilitar posteriores análisis.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
12.	1	Permanente
Descripción	Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo sobre la participación en la formación interna.	
Indicadores	Creación efectiva de un sistema de registro desagregado por sexo de la participación en la formación interna.	

Responsable	Recursos humanos.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Personal de recursos humanos, dispositivos y programas informáticos.
Presupuestos	Propio del departamento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
13.	1	Permanente
Descripción	<p>Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo acerca de los permisos solicitados y otorgados con motivos formativos. Concretamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permisos de concurrencia de exámenes - Solicitudes de adaptación de jornada con motivos formativos 	
Indicadores	Creación efectiva de un sistema de registro desagregado por sexo de los permisos solicitados y otorgados con motivos formativos.	
Responsable	Recursos humanos.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Personal de recursos humanos, dispositivos y programas informáticos.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

O.7 Objetivo específico: Evitar que la programación formativa interfiera con la conciliación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14.	2-4	Permanente
Descripción	Evitar que la programación de la formación interna se realiza fuera del horario laboral. En caso de ser necesario realizar alguna sesión formativa fuera del horario laboral, se deberá realizar una encuesta de disponibilidad para facilitar el acceso a la formación de todas las personas.	
Indicadores	Revisión del horario de impartición de la formación interna llevada a cabo. Encuestas realizadas en materia de disponibilidad.	
Responsable	Recursos humanos.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Personal de recursos humanos, dispositivos y programas informáticos.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

4. Promoción profesional

Objetivo general: Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de promoción y en el desarrollo de la carrera profesional.

O.8 Específico: Garantizar que el sistema de promoción interna y la carrera profesional cuenta con perspectiva de igualdad de entre mujeres y hombres

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
15.	1-4	Permanente

Descripción	<p>Las personas responsables de los procesos de promoción deberán realizar formación en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</p> <p>Se garantizará el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los órganos de valoración de promoción, tal como se regula en el artículo 51-d) de la LOI, y si es posible, la paridad que promueve los artículos 60 y 79 del EBEP. En caso de que no se produzca alguno de ambos principios, se justificará mediante un informe técnico al respecto, con indicación de mejoras, en su caso.</p>
Indicadores	<p>Nº de sesiones formativas realizadas, duración de estas y datos de asistencia desagregados por sexo.</p> <p>Evidencia de implementación del principio de paridad en los órganos de valoración en los procesos de promoción (número de personas que lo conforman desagregado por sexo). Informe de justificación, en caso de no cumplirse.</p>
Responsable	Recursos Humanos.
Personas destinatarias	Personal responsable del sistema de promociones.
Recursos	Conexión a internet, ordenador.
Presupuestos	Propio del departamento. Externalizable

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
16.	4	Permanente
Descripción	Establecer el sistema de evaluación de desempeño en atención a criterios objetivos y con perspectiva	

	de género. Proceder a la difusión de los mismos una vez creados.
Indicadores	Documento en el que se recojan los criterios establecidos. Aplicación efectiva en el mismo de criterios objetivos y de la perspectiva de género. Nº y forma de las acciones de difusión.
Responsable	Recursos Humanos. Mesa de negociación.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Personal de Recursos Humanos. Canales de difusión.
Presupuestos	Propios del departamento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
17.	4	Permanente
Descripción	<p>Para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos que estipula el capítulo II del Título III del EBEP, y garantizar el desarrollo del modelo de carrera profesional y sistema de promociones transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género, en cada convocatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se garantizará que toda la plantilla, incluso la que esté en situación de baja, permiso o excedencia, tenga conocimiento de los requisitos de acceso a la misma, y de los criterios 	

	<p>objetivos de valoración. Se elaborará una estrategia de difusión ciclada y permanente para el personal de nueva incorporación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las convocatorias computarán los periodos suspensivos por cuidados como años efectivos trabajados.
Indicadores	<p>Desarrollo de la carrera profesional con perspectiva de género.</p> <p>Nº y forma de acciones de difusión realizadas.</p> <p>Contemplación de los periodos de suspensión por motivos de cuidado como tiempo efectivo.</p>
Responsable	Recursos Humanos. Mesa de negociación.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Personal de RRHH. Canales de difusión.
Presupuestos	Propios del departamento.

O.9 Objetivo específico: Mejorar la recogida de datos en materia de promoción para facilitar posteriores análisis.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
18.	1	Permanente
Descripción	Sistematizar la recogida de datos de promociones efectuadas desagregadas por sexo, incluyendo también los puestos, grupos, categorías, nivel jerárquico y áreas desde y hacia las que se ha	

	promocionado.
Indicadores	Creación efectiva de un sistema de registro desagregado por sexo de las promociones efectuadas.
Responsable	Recursos humanos.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Personal de recursos humanos, dispositivos y programas informáticos.
Presupuestos	Propio del departamento.

O.10 Objetivo específico: Garantizar que el ejercicio del derecho de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar no supone un impedimento en la promoción.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
19.	4	Puntual
Descripción	Realizar un estudio específico en materia de conciliación y corresponsabilidad ligado a las oportunidades de promoción de la administración en el que se incorpore la percepción de la plantilla.	
Indicadores	Realización efectiva del estudio.	
Responsable	Recursos humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Personal de recursos humanos y personal de la unidad de igualdad, dispositivos y programas informáticos.	
Presupuestos	Propio del departamento. Externalizable.	

O.11 Objetivo específico: Mejorar la comunicación con la plantilla en materia de promociones.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
20.	1-4	Permanente
Descripción	Valorar la utilización de otros canales distintos a los ya implementados para la comunicación de las oportunidades de promoción, así como incorporar en las solicitudes de promoción una pregunta desagregada por sexo para conocer el canal por el que han tenido conocimiento de la oportunidad.	
Indicadores	Incorporación de la pregunta en las solicitudes de promoción y registro de las respuestas desagregadas por sexo. Implementación de otros canales de comunicación.	
Responsable	Recursos humanos.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Personal de recursos humanos y personal de las unidades de trabajo.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
21.	4	Permanente
Descripción	Establecer en lugar y forma un sistema para comunicar a la plantilla los objetivos de las unidades de trabajo a las que pertenecen.	

	Asimismo, establecer canales de participación en la definición de dichos objetivos.
Indicadores	Difusión efectiva de los objetivos de las unidades de trabajo y de los canales de participación.
Responsable	Recursos humanos. Responsables de las unidades de trabajo.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Personal de recursos humanos y personal de las unidades de trabajo.
Presupuestos	Propio del departamento.

O.12 Objetivo específico: Incrementar la confianza de la plantilla en la labor que realiza el ayuntamiento para garantizar la igualdad de oportunidades en materia de promoción.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
22.	3	Puntual
Descripción	Realizar acciones formativas y pedagógicas que expliquen la necesidad por la cual el ordenamiento jurídico incorpora acciones positivas y su utilidad en la administración local.	
Indicadores	Nº de participantes desagregado por sexo Informe de evaluación de las acciones formativas y pedagógicas.	
Responsable	Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Personal con experiencia en formación en igualdad	

	y recursos formativos.
Presupuestos	Propio del departamento. Externalizable.

5. Condiciones de trabajo

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.13 Específico: Reforzar la recogida de información en materia de condiciones de trabajo para facilitar análisis posteriores.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
23.	1	Permanente
Descripción	Sistematizar la recogida de datos relativos a las ausencias justificadas y no justificadas desagregadas por sexo y motivo.	
Indicadores	Creación efectiva del registro.	
Responsable	Recursos Humanos. Jefe/a de departamento.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Personal de recursos humanos. Programas y herramientas de gestión de datos.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
24.	1	Permanente
Descripción	Sistematizar la recogida de datos relativos a las condiciones laborales de las personas cedidas por otras empresas que se encuentran trabajando en la administración.	
Indicadores	Creación efectiva del registro.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Personal de recursos humanos. Programas y herramientas de gestión de datos.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

O.14 Específico: Implantar el teletrabajo en la organización.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
25.	3	Permanente
Descripción	<p>Diseñar un plan de teletrabajo con perspectiva de género en la organización, estableciendo los puestos compatibles con la medida, los procedimientos de solicitud y los criterios de concesión, así como cualquier otra cuestión necesaria para su correcto funcionamiento.</p> <p>La regularización debe ir acompañada de la difusión de información relativa a los derechos de desconexión e intimidad en el entorno laboral.</p>	
Indicadores	Regulación efectiva del teletrabajo:	

	<p>Documentación creada a tales efectos.</p> <p>Verificación de la utilización de la perspectiva de género en la planificación</p> <p>Nº de solicitudes obtenidas y aprobadas</p> <p>Nº de acciones de difusión de la información de derechos de desconexión e intimidad en el entorno laboral</p>
Responsable	Recursos Humanos. Mesa de Negociación. Departamento de Informática.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Personal de recursos humanos. Programas y herramientas de gestión de datos.
Presupuestos	Propio del departamento.

O.15 Específico: Ahondar en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, especialmente reforzar la prevención de riesgos psicosociales, y en las condiciones de trabajo de la administración.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
26.	3	Permanente
Descripción	Incorporar productos de higiene íntima femenina en los botiquines básicos de la administración.	
Indicadores	Incorporación efectiva de los productos de higiene íntima femenina en los botiquines básicos.	
Responsable	Responsable de prevención de riesgos laborales.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Productos de higiene.	

Presupuestos	Propio del departamento.
---------------------	--------------------------

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
27.	3	Permanente
Descripción	Incorporar la perspectiva de género en las revisiones médicas.	
Indicadores	Incorporación efectiva de la perspectiva de género en las revisiones médicas. Estudio de las pruebas médicas realizadas y análisis con perspectiva de género de las mismas.	
Responsable	Responsable de prevención de riesgos laborales.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Personal de prevención de riesgos laborales.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
28.	2-4	Permanente
Descripción	Continuar aplicando de forma periódica acciones para prevenir y reducir el estrés y la fatiga derivada de los puestos de trabajo. Esta acción deberá ser coordinada con la aplicación del plan de salud y prevención de adicciones, así como con la aprobación de un reglamento de formación interna.	
Indicadores	Nº de acciones realizadas Nº de participantes desagregado por sexo.	

Responsable	Recursos humanos. Responsable de PRL.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Personal con formación en la dirección de actividades de relajación y gestión del estrés.
Presupuestos	Propio del departamento. Externalizable.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
29.	1-4	Permanente
Descripción	Continuar con la creación de bolsas de trabajo para cubrir sustituciones en casos de baja y evitar la sobrecarga de trabajo.	
Indicadores	Nº de sustituciones efectuadas a través de las bolsas de trabajo. Nº de personas contratadas a través de las bolsas desagregadas por sexo.	
Responsable	Recursos humanos.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.	
Recursos	Recursos económicos.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
30.	4	Puntual
Descripción	Estudiar los motivos de la parcialidad de la jornada	

	con perspectiva de género, contando con la opinión de la plantilla e incidiendo específicamente en la relación de la parcialidad con las dificultades en el ejercicio de los derechos de conciliación.
Indicadores	Documento del estudio.
Responsable	Recursos humanos. Unidad de Igualdad.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Personal con experiencia en estudios con perspectiva de género.
Presupuestos	Propio del departamento.

O.16 Específico: Mejorar la comunicación con la plantilla del Ayuntamiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de aumentar su conocimiento en este tema.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
31.	1	Permanente
Descripción	<p>Difundir el nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales, haciendo especial hincapié en la incorporación de la perspectiva de género en el mismo, así como en la prevención de riesgos psicosociales y en las medidas encaminadas a reducir o eliminar los riesgos durante el embarazo o la lactancia de los distintos puestos de trabajo, y los mecanismos para su aplicación.</p> <p>Deberá garantizarse el conocimiento de esta información de todas las nuevas incorporaciones a la administración.</p>	

Indicadores	Nº y forma de las actuaciones de difusión realizadas.
Responsable	Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Material de difusión.
Presupuestos	Propio del departamento.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo general: Avanzar en estrategias de conciliación corresponsables, que no causen perjuicio profesional a quienes ejercen este derecho.

O.17 Objetivo específico: Asegurar el conocimiento de la plantilla acerca de las medidas de conciliación disponibles y fomentar su uso corresponsable específicamente por parte de los hombres de la plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
32.	2.	Permanente.
Descripción	Elaborar y divulgar una guía que recoja las medidas de conciliación disponibles en la administración y los mecanismos de solicitud de estas, debiendo ser actualizada siempre que sea necesario. Incorporar la guía en el Manual de Bienvenida a la administración.	
Indicadores	Creación efectiva de la guía. Nº y tipo de acciones de divulgación. Incorporación efectiva de la guía en el Manual de Bienvenida.	
Responsable	Comunicación. Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.	

Personas destinatarias	Plantilla y ciudadanía en general.	
Recursos	Canales internos de comunicación. Personal del ayuntamiento. Programas de edición y documentos.	
Presupuestos	Función propia del Ayuntamiento.	
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
33.	2 y 4.	Puntual.
Descripción	Realizar campañas proactivas y/o talleres formativos que fomenten específicamente entre los hombres de la administración el ejercicio corresponsable del derecho de conciliación a través de los mecanismos establecidos por parte de la administración y monitorizar si existen cambios en el uso de los mecanismos de conciliación.	
Indicadores	Nº de acciones realizadas. Asistencia a las formaciones programadas/Nº de personas alcanzadas en las campañas. Nº de solicitudes de mecanismos de conciliación desagregadas por sexo.	
Responsable	Comunicación. Departamento de Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Plantilla y ciudadanía en general.	
Recursos	Redes sociales, medios de comunicación públicos y privados	
Presupuestos	Función propia del Ayuntamiento.	

O.18 Objetivo específico: Garantizar la sistematización de la recogida de datos en materia de conciliación y corresponsabilidad para facilitar posteriores análisis.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
34.	1	Permanente
Descripción	Sistematizar la recogida de datos acerca de la situación familiar de la plantilla, incluyendo al menos las siguientes variables: <ul style="list-style-type: none"> - Situación familiar según al modelo 145 del artículo 88 del Reglamento del IRPF. - Número de descendientes dependientes: menores de 12 años o con discapacidad - Número de Ascendientes dependientes 	
Indicadores	Creación efectiva del registro.	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet...	
Presupuestos	Recursos propios.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
35.	4	Puntual
Descripción	Realizar un estudio en materia de corresponsabilidad y conciliación con perspectiva de género que permita, analizar de forma transversal el trabajo realizado por la administración en esta materia.	
Indicadores	Documento que recoja los resultados del estudio.	
Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento	
Recursos	Personal con experiencia en investigación con perspectiva de género.	
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.	

O.19 Objetivo específico: Garantizar que las reuniones se realizan en horario laboral evitando interferir con la conciliación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
36.	1-4	Permanente.
Descripción	Evitar la realización de reuniones fuera del horario laboral, y en todo caso, establecer las horas de inicio y fin de las mismas, tras previa consulta a las personas participantes.	
Indicadores	Revisión de los horarios de reuniones. Revisión de las consultas realizadas en el caso de celebrar reuniones fuera del horario laboral.	
Responsable	Recursos Humanos.	

Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Villena.
Recursos	Programa de encuestas.
Presupuestos	Recursos propios.

O.20 Objetivo específico: Garantizar que se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
37.	3	Permanente
Descripción	Proponer la revisión con perspectiva de género de la bolsa de horas y días de libre disposición de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la 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 para que sean más flexibles y permitan conciliar.	
Indicadores	Revisión en Convenio Colectivo. Disminución de los niveles de estrés y mayor posibilidad de conciliación.	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento al que se le aplique medidas de conciliación.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet...	
Presupuestos	Propio del departamento.	

O.21 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
38.	3	Permanente
Descripción	A partir del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público donde se recogen los permisos previstos para el funcionariado, se realizará un estudio o encuesta a la plantilla sobre sus necesidades y se negociarán las mejoras que se consideren pertinentes. Se tendrá en cuenta la nueva reforma del subsidio de desempleo, aprobada el martes 21 de mayo de 2024 en Consejo de Ministros, en la cual se recoge el derecho a flexibilizar y adaptar el horario de los trabajadores públicos con responsabilidades de cuidados, así como las referencias normativas al ejercicio conjunto del derecho de conciliación.	
Indicadores	Revisión del artículo 49 del EBEP. Mayor posibilidad de conciliación.	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento al que se le aplique medidas de conciliación.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet...	
Presupuestos	Propio del departamento. Externalizable.	

7. Infrarrepresentación femenina

Objetivo general: Garantizar que la estructura de la plantilla de la administración está libre de estereotipos de género que produzcan segregación horizontal y vertical.

O.22 Objetivo específico: Garantizar la presencia equilibrada y eliminar la segregación horizontal.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
39.	1-4	Permanente
Descripción	Aplicación de acciones positivas en puestos, categorías, grupos, departamentos y áreas masculinizadas, con el objetivo de compensar las masculinización específica y general de la entidad .	
Indicadores	Porcentaje de mujeres y hombres en las áreas, departamentos y puestos identificadas como masculinizadas en el diagnóstico del plan, tras la aplicación de acciones positivas.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Personal de recursos humanos.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
40.	2-4	Anual
Descripción	Realización de campañas externas que pongan en valor la figura de la mujer trabajadora en el	

	Ayuntamiento de Villena, especialmente en el caso de mujeres que ocupan puestos tradicionalmente masculinizados, con el objetivo de fomentar la participación de más mujeres en los procesos selectivos de estos puestos.
Indicadores	Nº y forma de las campañas de comunicación realizadas. Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos identificados como masculinizados en el diagnóstico de este plan tras la aplicación de las acciones.
Responsable	Comunicación. Unidad de Igualdad.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Canales de comunicación, material de divulgación.
Presupuestos	Propio del departamento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
41.	2-4	Anual
Descripción	Realización de campañas internas que fomenten la participación de las mujeres en la representación legal de la plantilla.	
Indicadores	Nº y forma de las campañas de comunicación realizadas. Porcentaje de mujeres y hombres que forman parte de la representación legal de la plantilla.	
Responsable	Representación legal de plantilla.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Canales de comunicación, material de divulgación.	
Presupuestos	Recursos propios.	

8. Retribuciones

Objetivo general: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

O.23 Objetivo específico: Garantizar que los criterios para aplicar los distintos conceptos retributivos tienen incorporada la perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
42.	2	Puntual
Descripción	Realizar un análisis de impacto de género del complemento específico, y aplicar la perspectiva de género en los criterios de evaluación del mismo.	
Indicadores	Documento con los resultados del análisis. Revisión de los criterios establecidos para el complemento específico.	
Responsable	Recursos humanos. Unidad de Igualdad. Mesa de Negociación.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Personal con experiencia en análisis retributivo con perspectiva de género.	
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
43.	4	Permanente

Descripción	Continuar los esfuerzos en la objetivación de los criterios de evaluación del complemento de productividad y dotar de formación específica en la materia a las personas que intervienen en el proceso fijando dichos criterios desde cada área o departamento.
Indicadores	Revisión de los criterios establecidos con perspectiva de género Horas de formación destinadas a las personas responsables de la fijación de criterios. Participación en la formación específica desagregada por sexo.
Responsable	Recursos humanos. Unidad de Igualdad. Mesa de Negociación.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Personal con experiencia en aplicación de la perspectiva de género.
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
44.	1	Puntual
Descripción	Realizar un informe de impacto de género de la nueva RPT aprobada en 2023. Realizar propuestas de mejora en su aplicación en el caso de detectarse sesgos de género en la misma.	
Indicadores	Resultados del Estudio. Cambios efectuados en la RPT.	
Responsable	Recursos humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	

Recursos	Personal con experiencia en análisis retributivo con perspectiva de género.
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.

O.24 Objetivo específico: Aumentar el conocimiento acerca de las diferencias en las percepciones de mujeres y hombres en la administración.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
45.	4	Puntual
Descripción	Realizar un análisis de los motivos de las diferencias encontradas entre mujeres y hombres en la realización de horas extras, en especial en posible relación con el ejercicio de la conciliación y proponer medidas al respecto.	
Indicadores	Resultados del Estudio.	
Responsable	Recursos humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Personal con experiencia en análisis con perspectiva de género.	
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.	

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general: Garantizar que el Ayuntamiento de Villena sea un espacio seguro y libre Acoso Sexual y por razón de sexo.

O.25 Objetivo específico: Actualizar el protocolo y el procedimiento que contiene para adecuarlo a las nuevas exigencias normativas y mejorar su funcionamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
46.	2	Puntual
Descripción	<p>Actualizar el protocolo de la administración con el objetivo de incorporar las nuevas exigencias normativas contenidas en el Convenio 190 OIT y en la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.</p> <p>Actualizar el procedimiento contenido en el protocolo para mejorar el proceso de activación, identificar al órgano competente e incorporar apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso.</p>	
Indicadores	Actualizaciones del documento del Protocolo.	
Responsable	Recursos humanos. Mesa de negociación.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Personal con experiencia en acoso sexual y por razón de sexo.	

Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.
---------------------	-----------------------------------

O.26 Objetivo específico: Dotar de formación e información acerca de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla del Ayuntamiento de Villena.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
47.	3	Puntual
Descripción	Dotar de formación específica en materia de violencia de género en el entorno laboral, atendiendo a las actualizaciones del protocolo, a las personas que forman parte del órgano encargado del procedimiento contenido en el protocolo.	
Indicadores	Nº de participantes desagregado por sexo. Contenidos y duración de la formación.	
Responsable	Recursos humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personas que conforman el órgano de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
Recursos	Personal con experiencia en acoso sexual y por razón de sexo.	
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
48.	3	Puntual
Descripción	Realizar una acción formativa general para la plantilla, y específicamente para la representación legal de la misma en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores	Nº de participantes desagregado por sexo y por pertenencia a la RLT. Contenidos y duración de la formación.	

Responsable	Recursos humanos. Unidad de Igualdad.
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.
Recursos	Personal con experiencia en acoso sexual y por razón de sexo.
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
49.	3	Puntual
Descripción	Elaborar y difundir guías prácticas para la identificación de conductas de acoso sexual y por razón de sexo, para difundir los mecanismos de denuncia de situaciones de acoso y los recursos disponibles en el ayuntamiento para las víctimas de este tipo de acoso.	
Indicadores	Nº de participantes desagregado por sexo y por pertenencia a la RLT. Contenidos y duración de la formación.	
Responsable	Recursos humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.	
Recursos	Personal con experiencia en acoso sexual y por razón de sexo.	
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.	

O.27 Objetivo específico: Trabajar la prevención de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo desde la prevención de riesgos laborales.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
50.	1	Puntual
Descripción	Incorporar en la valoración de riesgos laborales las conductas de acoso sexual y por razón de sexo como riesgos psicosociales.	

Indicadores	Incorporación efectiva de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la evaluación de riesgos laborales.
Responsable	Responsable de prevención de riesgos laborales.
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.
Recursos	Personal con experiencia en acoso sexual y por razón de sexo.
Presupuestos	Recursos propios.

10. Comunicación

Objetivo general: Garantizar que el Ayuntamiento de Villena haga un uso inclusivo de la comunicación y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.

O.28 Objetivo específico: Asegurar que la totalidad de la comunicación del Ayuntamiento es elaborada y revisada con el objetivo de ser inclusiva y no sexista.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
51.	2	Puntual
Descripción	Asignar personas responsables de la revisión de la comunicación tanto interna como externa, en especial los formularios y documentos de trámite.	
Indicadores	Personas asignadas a la revisión. Muestras de la comunicación interna y externa, en especial los formularios y documentos de trámite.	
Responsable	Comunicación. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.	
Recursos	Personal con conocimiento en lenguaje inclusivo y no sexista.	
Presupuestos	Recursos propios.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
52.	1	Puntual
Descripción	Incorporar la guía de lenguaje no sexista en el manual de bienvenida.	
Indicadores	Incorporación efectiva en el manual de bienvenida.	
Responsable	Comunicación. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.	
Recursos	Personal con conocimiento en lenguaje inclusivo y no sexista.	
Presupuestos	Recursos propios.	

11. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Objetivo general: Garantizar el acceso las víctimas de violencia de género a los derechos que les son reconocidos por la normativa laboral, así como la formación e información en la materia de la plantilla del Ayuntamiento de Villena.

O.29 Objetivo específico: Aumentar la formación e información en materia de violencia de género en la plantilla del Ayuntamiento de Villena.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
53.	3	Puntual
Descripción	Realizar una formación en materia de violencia de género, haciendo hincapié en los recursos disponibles y los mecanismos de activación de los mismos, a la plantilla general del ayuntamiento,	

	fomentando específicamente la participación de los hombres.
Indicadores	Nº de participantes desagregado por sexo.
Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.
Recursos	Personal con conocimiento violencia de género
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
54.	3	Puntual
Descripción	Realizar una formación específica al personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.	
Indicadores	Nº de participantes desagregado por sexo.	
Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.	
Recursos	Personal con conocimiento violencia de género	
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
55.	4	Puntual
Descripción	Realizar una campaña de información a la plantilla acerca de los derechos legalmente reconocidos para las víctimas de violencia de género en el entorno laboral y de los recursos que proporciona el ayuntamiento.	
Indicadores	Material de la campaña. Nº de acciones y forma de difusión.	

Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad. Comunicación.
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.
Recursos	Personal con conocimiento violencia de género
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable

O.30 Objetivo específico: Mejorar y facilitar el acceso al ejercicio de los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género en el entorno laboral.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
56.	2	Permanente
Descripción	Establecer los términos para el ejercicio de los derechos de las víctimas de violencia de género e informar a la plantilla de los mismos como factor preventivo de la revictimización.	
Indicadores	Documento que recoja los términos aprobados. Nº y forma de las acciones de formación realizadas.	
Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad. Comunicación.	
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.	
Recursos	Personal con conocimiento violencia de género	
Presupuestos	Recursos propios.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
57.	2	Permanente
Descripción	Se recomienda estudiar la incorporación de medidas adicionales a las reconocidas legalmente, especialmente el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de violencia de género.	

Indicadores	Documento que recoja las medidas aprobadas.
Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad. Mesa de Negociación.
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.
Recursos	Personal con conocimiento violencia de género
Presupuestos	Recursos propios.

12. Transversalidad de la igualdad de oportunidades 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 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.31 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
58.	1	Puntual
Descripción	<p>Con carácter prioritario y nada más aprobarse el Plan de Igualdad, se aprobará un Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que regule y recoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La composición: los requisitos de los componentes, duración en el cargo, mecanismos y causas de renovación, etc. - Las funciones. - Las convocatorias ordinarias en que se reunirá la CS y las áreas responsables de implementación del plan serán programadas al menos una vez por semestre. - Otras cuestiones que la Comisión considere de interés. 	
Indicadores	Redacción, aprobación y publicación del reglamento.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico...	
Presupuestos	Propio del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
59.	2 y 4	Puntual
Descripción	En el 2º y 4º año de vigencia del plan, se realizará una evaluación externa para asegurar que se cumple con las garantías de igualdad dentro de la administración.	
Indicadores	Evidencia de la evaluación e informe de resultados.	
Responsable	Comisión de seguimiento	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, y espacio físico. Plan de Igualdad, así como personal externo capacitado para desarrollar dicha evaluación.	
Presupuestos	Externalizable.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
60.	1	Permanente
Descripción	Designar a una persona como responsable en el área de Recursos Humanos para impulsar y coordinar la implementación del Plan de Igualdad.	
Indicadores	Designación efectiva.	
Responsable	Comisión de seguimiento.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Personal de Recursos Humanos.	
Presupuestos	Externalizable.	

O.32 Objetivo específico: Garantizar que todo el personal de la organización conozca y aplique el contenido del Plan.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
61	1	Puntual

Descripción	Difundir la aprobación del plan y las medidas que serán aplicadas. Publicar el plan en los canales de comunicación internos del Ayuntamiento.
Indicadores	Nº y forma de las acciones de difusión
Responsable	Comunicación. Unidad de Igualdad.
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.
Recursos	Canales y material de difusión.
Presupuestos	Recursos propios.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
62.	1	Permanente
Descripción	Incorporar en el manual de bienvenida información relativa al plan de igualdad.	
Indicadores	Incorporación efectiva en el manual de bienvenida.	
Responsable	Comunicación. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.	
Recursos	Programas informáticos, canales y material de difusión.	
Presupuestos	Recursos propios.	

O.33 Objetivo específico: Facilitar a través de acciones transversales la implementación del plan actual, así como la elaboración e implementación de futuros planes.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
63.	4	Puntual
Descripción	Realizar un análisis con perspectiva de género de la	

	temporalidad de la contratación en el Ayuntamiento de Villena al finalizar los procesos de estabilización.
Indicadores	Resultados del análisis.
Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.
Recursos	Programas informáticos de gestión de datos, personal experto en análisis con perspectiva de género.
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
64.	1	Permanente
Descripción	Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo relativos a los procesos internos, identificando previamente a las personas responsables de llevar a cabo esta tarea en cada departamento/área/unidad y diseñando/eligiendo las herramientas (bases de datos) que deben ser utilizadas para ello.	
Indicadores	Creación efectiva de las bases de datos.	
Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad. Informática	
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento.	
Recursos	Programas informáticos de gestión de datos, personal experto en análisis con perspectiva de género.	
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.	

--	--	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
65.	2	Permanente
Descripción	Generar un modelo de cláusulas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la convocatoria de subvenciones que sean claras y sencillas para las entidades. Revisar su aplicación en la totalidad de convocatorias.	
Indicadores	Creación efectiva del modelo. Nº de convocatorias en las que se ha aplicado el modelo del total de convocatorias.	
Responsable	Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento y participantes en subvenciones	
Recursos	Personal propio.	
Presupuestos	Recursos propios.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
66.	1	Permanente
Descripción	Habilitar un canal para que las diferentes áreas encargadas de implementar el plan puedan manifestar necesidades de asesoramiento técnico previo a la ejecución de las acciones.	
Indicadores	Creación efectiva del canal Nº de comunicaciones recibidas Nº de acciones de asesoramiento técnico realizadas	
Responsable	Comisión de seguimiento	
Personas destinatarias	Personal del ayuntamiento	
Recursos	Medios informáticos.	
Presupuestos	Recursos propios. Externalizable.	

V. Seguimiento y Evaluación

I. 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

A los cuatro años de la aprobación del II Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. La organización deberá contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el II PIO, así como facilitar el seguimiento y la evaluación de este.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad y cuestionarios a plantilla. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

Tal y como queda recogido en el acta de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación las personas responsables de la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad son las siguientes:

De una parte, como **representación institucional del Ayuntamiento**:

- Titular: , Juan José Olivares Tomás, Concejala de Personal, 1270@villena.es
- Suplente: Eva María García Bautista, concejala delegada de Juventud e Informática eva.garcia@villena.es
- María Palao Navalón, Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, 1276@villena.es
- Tania Castelló López, Técnica de Administración General de Recursos Humanos, 1218@villena.es
- Eva Belén López García, Administrativa del Departamento de Personal 0077@villena.es

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras **como delegadas/os de personal**:

Titulares:

- Antonio Sánchez, Delegado Sindicato Policías Locales y Bomberos
- Virtudes Sanjuan, Delegada de personal UGT
- Daniel Albert Ortuño, Delegado Sindical del CSIF
- Laura Fuentes García, Delegada Sindical de CCOO

Acudirá a las reuniones con voz pero sin voto, como asesora técnica María Cruz Pla Milán, que también actuará como secretaria de dicha Comisión de Seguimiento.

Estas figuras serán referentes en la organización para impulsar el plan de igualdad, realizarán 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 implementación, seguimiento y evaluación 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.

II. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Plazo de ejecución: 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 agosto 2024 y julio 2025.

Nivel 2: acciones a implementar entre agosto 2025 y julio 2026.

Nivel 3: acciones a implementar entre agosto 2026 y julio 2027.

Nivel 4: acciones a implementar entre agosto 2027 y julio 2028.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Evaluaciones parciales:

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.

A los 48 meses de la aprobación del II Plan de Igualdad.

Evaluación final:

Tras el fin de la vigencia del II Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad estará sujeto a una evaluación anual de procesos, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado).

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo y la inversión presupuestaria del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Para poder llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villena, con carácter anual se redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc., con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla sobre la marcha de los objetivos del II Plan de Igualdad. Dicho informe de evaluación se presentará y expondrá ante la Comisión Negociadora del Plan. Esta evaluación anual podrá ser encargada a personal externo a la organización.

Al objeto de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones. Se presenta la ficha de implementación y seguimiento en el anexo.

III. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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 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 en el 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:

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.

Esta información complementaria se refiere, entre otros aspectos, al número de efectivos que componen la Administración; al periodo 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.

IV. 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 CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

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.

Los planes deberán revisarse en los casos contemplados en el RD 901 / 2020, por el que se regulan los planes de igualdad:

Artículo 9. 2 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En el caso de que se precise modificar el Plan de Igualdad, todas y cada una de las actualizaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual llevará a cabo los trabajos que resulten necesarios de cambio del Informe Diagnóstico y sus medidas.

Las decisiones se tomarán siempre con mayoría simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento, se estipule una alternativa.

En la resolución de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, se acuerda el siguiente procedimiento:

- **Procedimiento acordado para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión:**

Con carácter previo a instar un procedimiento de modificación se ha de identificar la situación por cada una de las partes valorado cada una de las alternativas propuestas. Una vez recibida y registrada la solicitud por toda la Comisión de Seguimiento, se convocará una reunión presencial o telepresencial en la que se planteará el nuevo enfoque con sus justificaciones. El objetivo de la reunión será valorar la aprobación de las mejoras y/ alternativas, y en su caso, aprobar por mayoría simple, reflejando en acta el transcurso de la reunión junto a las votaciones y consideraciones oportunas. En el caso de que la necesidad de modificación y mejora sea aprobada por la Comisión de

Seguimiento, se procederá a la actualización del Plan de Igualdad figurando en acta la fecha exacta de la adaptación.

Tanto la nueva versión del Plan de Igualdad de la organización como el acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento serán accesibles a todas las personas que la compongan mediante un recurso digital compartido.

En el caso de que las discrepancias producidas entre los miembros de la Comisión entren en conflicto y no se logre alcanzar una mayoría simple, ésta podrá solventarse de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI ASAC (VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales)¹ acudiendo a SIMA-FSP para iniciar un procedimiento de mediación. En el caso de que ésta no resultará fructífera, se iniciará un procedimiento de arbitraje.

¹ VI Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Guía rápida realizada por Federaciones Estatales de UGT y la Comisión Ejecutiva Confederal y SIMA (Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) publicada en 2021.