

ÍNDICE

Introducción al plan	4
Presentación de la entidad	5
Ámbito personal, territorial y temporal	5
Marco normativo	6
Informe de diagnóstico	13
Definición de objetivos	35
Plan de implementación	38
Calendario de las actuaciones	50
Evaluación y revisión	52

Introducción al plan

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es una prioridad inquebrantable para el municipio de Catral. En consonancia con nuestro firme compromiso de fomentar la igualdad de género en todos los ámbitos de nuestra sociedad, presentamos el "Plan de Igualdad Interno dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Catral". Este plan, que se extenderá a lo largo de un período de cuatro años a partir de su aprobación por parte de la comisión negociadora de octubre de 2023 hasta octubre de 2027, marca un hito significativo en nuestros esfuerzos por construir un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Es relevante destacar que este Plan de Igualdad Interno ha sido impulsado por el Ayuntamiento de Catral como parte de su compromiso continuo con la igualdad de género. Además, agradecemos especialmente el respaldo y la financiación ofrecidos por la Diputación Provincial de Alicante, cuya colaboración ha sido fundamental para materializar nuestro proyecto y avanzar hacia un futuro donde hombres y mujeres gocen de las mismas oportunidades y derechos en el ámbito laboral.

Reconociendo la importancia de aplicar políticas públicas de igualdad, es imperativo que los órganos municipales implementen Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestro objetivo principal es llevar a cabo acciones concretas para abordar las situaciones de desigualdad de género en el entorno laboral, eliminando cualquier forma de discriminación basada en el sexo y/o género. Estamos convencidos de que al liderar con el ejemplo, el Ayuntamiento de Catral inspirará a las empresas locales y a toda la sociedad a seguir el mismo camino hacia la igualdad.

Este Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Catral refleja una firme determinación de abordar de manera sistemática y efectiva las desigualdades de género. Su creación se basa en la elaboración de una agenda de trabajo anual adaptada a la realidad específica del consistorio. A través de este plan, aspiramos a eliminar los estereotipos de género que puedan haber arraigado en la socialización humana, ya sea en relación con las actividades laborales, los roles desempeñados, las características inherentes o las atribuciones asignadas a hombres y mujeres dentro del Ayuntamiento de Catral.

Este compromiso lo asumimos con resolución, conscientes de que la igualdad de género es un pilar fundamental para el progreso y la justicia social en nuestra localidad.

Presentación de la entidad

Denominación social	Ayuntamiento de Catral
Forma jurídica	Entidad pública
Dirección	Plaza de España
Teléfono	965723001
E-mail	notificaciones@ayuntamientocatral.com
Página web	www.catral.es

Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Catral engloba a todos los individuos que componen la plantilla de la institución, así como a aquellos que puedan desempeñar funciones de manera temporal bajo una relación laboral con el mismo. La máxima prioridad es asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajan o colaboran con el Ayuntamiento.

En lo que respecta al ámbito territorial, este plan se concentra en la localidad de Catral, donde se encuentran las instalaciones y se llevan a cabo las funciones principales del consistorio. Esta ubicación delimita de manera inequívoca la zona geográfica en la que se aplicarán las medidas de igualdad, siendo de alcance local y adaptado a las particularidades de la localidad.

Por último, una vez que este plan haya sido aprobado por las autoridades competentes, tendrá una vigencia de cuatro años (2023-2027), abarcando un período sustancial. Durante este lapso, se ejecutarán y supervisarán las acciones y medidas necesarias para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral y garantizar un trato equitativo y justo para todas las personas que integran el Ayuntamiento de Catral. Este compromiso a largo plazo refleja nuestra constante dedicación a la construcción de un entorno laboral más igualitario y diverso en los años venideros.

Marco normativo

El reconocimiento explícito de las desigualdades entre mujeres y hombres por parte de las instituciones públicas ha generado un extenso marco normativo que sirve como referencia fundamental. Este marco normativo no solo reconoce estas desigualdades, sino que también justifica la necesidad imperante de implementar medidas encaminadas a alcanzar la igualdad efectiva entre géneros. A lo largo del tiempo, hemos presenciado una evolución significativa en las normativas relacionadas con la igualdad de género, culminando en la promulgación de leyes específicas tanto a nivel europeo como autonómico. Estas leyes establecen un marco legal sólido para el reconocimiento y la promoción de la igualdad, lo que se traduce en acciones concretas a nivel local, como se refleja en el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Desde una perspectiva europea, la igualdad de género se ha convertido en un principio fundamental y un objetivo central. La Unión Europea ha desempeñado un papel crucial al establecer directrices y legislación que abordan las disparidades de género y promueven activamente la igualdad en todos los ámbitos. A nivel autonómico, las comunidades han seguido esta tendencia y han promulgado leyes específicas que refuerzan el compromiso con la igualdad de género.

Es importante destacar que esta evolución normativa no solo es una respuesta a la creciente conciencia sobre las desigualdades de género, sino también una manifestación del compromiso continuo de la sociedad para abordar estas cuestiones de manera más efectiva. En este contexto, documentos estratégicos como el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres son esenciales, ya que materializan los principios y objetivos establecidos en la legislación a nivel local. Este plan representa un paso fundamental hacia la promoción de la igualdad de género en el ámbito municipal y refleja nuestro firme compromiso de contribuir a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas, independientemente de su género.

Tratado constitutivo de la Comunidad Europea

Artículo 2: “La Comunidad tendrá por misión promover, [...], un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros”.

Artículo 13.1: “[...] el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar

contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Artículo 141: “1. 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.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Constitución Española

Artículo 1.1: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Artículo 14.: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

LA LEY 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 1 Objeto de la Ley

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

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

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

Por otra parte, según D.A.7ª 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,

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

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

Por otra parte, el texto jurídico regulador de los planes de igualdad es 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. En dicho texto se especifica la creación de la comisión negociadora como órgano competente para negociar y elaborar el plan de igualdad de la entidad. En este mismo decreto se especifica la obligatoriedad de llevar a cabo una auditoría salarial como parte del diagnóstico del plan de igualdad. En este sentido y en relación al marco legislativo, la norma que regula la auditoría salarial es el Real Decreto 902/2020, que en su artículo 1 dice lo siguiente:

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes (2020, p.7)

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Generalitat

Preámbulo:

II. “La necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo tanto desde una perspectiva individual como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres”.

VI. “En este sentido, las administraciones públicas deberán adaptar sus estructuras y sus procedimientos con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones que lleven a cabo todos y cada uno de sus departamentos.

Para ello, deberán impulsar los cambios necesarios, crear estructuras de cooperación interdepartamental al más alto nivel de responsabilidad, y desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de la "transversalidad del género" dentro de cada departamento administrativo, facilitando la formación adecuada a responsables políticos y al personal técnico y creando instrumentos de evaluación, de tal forma que se garantice la calidad de toda política o actuación del Gobierno desde el punto de vista de la igualdad.”

Título I. Artículo 4. Principios rectores de la acción administrativa.

“1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.”

Título III. Artículo 20.

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas.

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

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

3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, sus planes de igualdad, tendrán que ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de mujeres e igualdad de género.

El visado podrá obtenerse previa solicitud por parte de las empresas, teniendo que presentar en caso de su obtención, un informe de evaluación de resultados a mitad del periodo de la vigencia del plan de igualdad, y otro a su finalización ante este organismo. Transcurrido el plazo de seis meses sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

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

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

“1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación. 2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.”

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana

Título preliminar.

Artículo 3. Manifestaciones de la violencia sobre la mujer

En particular y sin carácter excluyente, la violencia sobre la mujer se enmarca dentro de las siguientes manifestaciones:

1. La violencia física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico sobre la mujer que pueda producir lesiones como eritemas, erosiones, heridas, hematomas, quemaduras, esguinces,

luxaciones, fracturas o cualquier otro maltrato que atente contra la integridad física de la misma, con resultado o riesgo de lesión o muerte.

2. La violencia psicológica: toda conducta que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer, mediante amenazas, insultos, humillaciones, coacciones, menosprecio del valor personal o dignidad, exigencia de obediencia, aislamiento social, culpabilización y privación de libertad. Así mismo, se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daños a bienes de la víctima, con el objeto de infligir miedo o temor en ésta.

3. La violencia sexual: todas aquellas conductas tipificadas como delito contra la libertad e indemnidad sexual de la mujer. En general, todos los actos de naturaleza sexual forzada por el agresor, o consentida por abuso de una situación de prevalimiento o poder por parte del agresor sobre la víctima, o no consentida por ésta, con independencia de que aquel guarde o no relación conyugal, de pareja afectiva, de parentesco o laboral con la víctima.

4. Violencia económica: se considera violencia económica, a los efectos de esta ley, toda aquella limitación, privación no justificada legalmente o discriminación en la disposición de sus bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos, comprendidos en el ámbito de convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación.

5. Mutilación genital femenina u otras prácticas tradicionales y/o culturales nocivas o perjudiciales para las mujeres y niñas.

6. Trata de mujeres y niñas: se entiende ésta como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de mujeres, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, con fines de explotación sexual.

Título II

Artículo 21. Prevención de la violencia sobre la mujer.

Por prevención de la violencia sobre la mujer se entenderá, en esta ley, el conjunto de actividades o medidas que pueden adoptarse en todas las esferas de ámbito social con el fin de evitarla.

Artículo 22. Coeducación.

1. La Generalitat, a través de los departamentos competentes en materia de educación e igualdad, desarrollará las medidas necesarias para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.

2. La Generalitat, a través de la convivencia escolar en centros educativos de la Comunitat Valenciana, impulsará la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de este fenómeno en el ámbito escolar y propondrá medidas para prevenir las conductas violentas entre niños y niñas desde edades tempranas.

3. Así mismo, se impulsarán medidas tendentes a mejorar las habilidades educativas de padres y madres a fin de que formen a sus hijos e hijas en el respeto a los derechos de los demás.

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social.

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.
2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.
3. La Generalitat desarrollará periódicamente campañas publicitarias de sensibilización y concienciación del problema que supone la violencia de género así como la necesidad de su erradicación, con especial atención a la sensibilización y formación a la juventud y a aquellas mujeres que, por sus circunstancias socioculturales, puedan resultar más vulnerables.
4. La Generalitat podrá utilizar todos los medios de comunicación a su alcance, teniendo en cuenta la especial dificultad para determinados colectivos de mujeres de acceder a la información. Para ello realizará las campañas en formato comprensible y utilizando medios publicitarios o de comunicación accesibles para aquellas personas que presenten alguna discapacidad que impida o dificulte su acceso a la información, utilizando la lengua de signos, el braille, o cualquier otro sistema análogo de comunicación.
5. Así mismo, fomentará el uso de las nuevas tecnologías en cuanto permiten un acceso rápido y sencillo a la información que en esta materia la Generalitat ponga a disposición de la ciudadanía.

Artículo 32.

Otras actuaciones de la administración: apoyo a asociaciones, fundaciones y otras instituciones.

1. La Generalitat establecerá mecanismos de apoyo y promoción a las asociaciones, fundaciones y otras instituciones dedicadas a la prevención de la violencia sobre la mujer y al amparo y asistencia de las víctimas.
2. La Generalitat favorecerá aquellas manifestaciones culturales y artísticas que contribuyan a sensibilizar a la sociedad de la Comunitat Valenciana en la problemática de la violencia sobre la mujer.

Artículo 33. Actuación sobre la publicidad.

Las campañas publicitarias institucionales de sensibilización sobre el problema de la violencia sobre la mujer que se lleven a cabo, respetarán en todo caso lo establecido en la presente ley.

De conformidad con la legislación estatal sobre violencia sobre la mujer, cuando una publicidad proporcione una imagen de la mujer vejatoria o discriminatoria, podrá ser considerada ilícita y la Generalitat, a través del órgano competente, solicitará del anunciante su cese o rectificación.

Informe de diagnóstico

Con el firme propósito de eliminar las desigualdades de género entre el personal del **Ayuntamiento de Catral**, se ha llevado a cabo un exhaustivo diagnóstico técnico para evaluar la situación actual en cuanto a igualdad. A partir de estos datos, estamos preparados para identificar y justificar una serie de acciones específicas basadas en las situaciones detectadas.

A continuación, presentamos el resultado de este diagnóstico, que ha abordado diversas dimensiones de la vida laboral en el Ayuntamiento:

- Estructura organizativa
- Características de la plantilla
- Movimientos de personal
- Datos de promoción del personal
- Representatividad
- Selección de personal
- Vías de promoción profesional
- Política salarial
- Impulsos formativos, comunicación y política social
- Conciliación
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

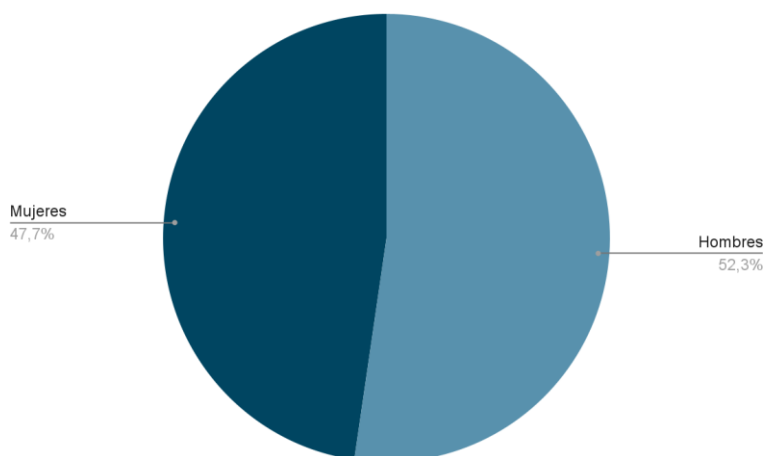
A lo largo de este documento, se identifican cuestiones de gran importancia, como la detección de necesidades. Esto nos permite destacar situaciones de desequilibrio y la ausencia de acciones que podrían promover la igualdad en el entorno laboral.

Estructura organizativa

Datos relativos a la estructura organizativa

Plantilla desagregada por sexo

TOTAL PLANTILLA	Número	Porcentaje
Hombres	68	52,34%
Mujeres	62	47,65%



Características de la plantilla

Datos Generales

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	16	50	16	50	32
De 6 meses a 1 año	18	50	18	50	36
De 1 a 3 años					
De 3 a 5 años	2	66.7	1	33.3	3
De 6 a 10 años					
Más de 10 años	27	44,1	33	55,9	59
TOTAL	62		68		130

El análisis de la distribución de la plantilla por antigüedad revela ciertas tendencias importantes desde una perspectiva de género. En los primeros seis meses a un año de empleo, se observa una paridad de género, lo que sugiere que la llegada de personal nuevo es equitativa en términos de hombres y mujeres. Sin embargo, a medida que se analizan los años intermedios (de 3 a 5 años), se destaca un aumento significativo en la proporción de mujeres, con un 66.7%, mientras que los hombres representan el 33.3%. Esto puede indicar una mayor retención de mujeres en la organización durante estos años intermedios.

Por otro lado, en la categoría de "Más de 10 años", se observa una desigualdad en la distribución de género, donde el 44.1% son mujeres y el 55.9% son hombres. Este desequilibrio plantea preguntas sobre las posibles razones detrás de la menor presencia de mujeres en roles de larga duración en comparación con sus colegas masculinos.

Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	1	3	4
20-29 años	9	9	18
30- 45 años	7	12	19
46 y más años	45	44	89
TOTAL	62	68	130

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	12	63,1	7	36,9	19
Temporal a tiempo parcial	7	50	7	50	14
Fijo discontinuo	1	100		0	1
Indefinido a tiempo completo	12	26,1	34	73,9	46
Indefinido a tiempo parcial	19	95	1	5	20
Prácticas	0		0		0
Aprendizaje	11	36,4	19	63,3	30
Otros (becas de formación, etc.)	0		0	0	0
TOTAL	62		68		130

El análisis de la distribución de la plantilla por tipo de contrato revela varias tendencias significativas desde una perspectiva de género. En los contratos temporales a tiempo completo, se observa una mayor representación de mujeres, constituyendo el 63.1% del total, mientras que los hombres representan el 36.9%. Esto sugiere una preferencia por contratos temporales a tiempo completo por parte de las mujeres en comparación con los hombres.

Por otro lado, en los contratos indefinidos a tiempo completo, la presencia de mujeres es notoriamente menor, representando el 26.1%, lo que podría indicar una posible brecha de género en la obtención de contratos indefinidos a tiempo completo. En contraste, en los contratos indefinidos a tiempo parcial, las mujeres representan el 95%, lo que destaca una mayor propensión de las mujeres a empleos a tiempo parcial con contrato indefinido.

En términos de igualdad de género, es alentador observar una paridad en los contratos temporales a tiempo parcial, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres. Sin embargo, es importante monitorear y analizar continuamente estas diferencias de género en la distribución de contratos para asegurar que las oportunidades laborales sean equitativas y justas para todos los empleados, independientemente de su género y tipo de contrato.

Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

La estructura del Ayuntamiento de Catral se divide en ocho áreas distintas, cada una con una composición de género diversa. Veamos un análisis en perspectiva de género de estas áreas:

Secretaría Administración: Este departamento, dirigido por un hombre, muestra una predominancia de mujeres en roles administrativos (6 mujeres y 1 hombre en "personal técnico"). Esto puede reflejar una tendencia común donde las mujeres a menudo ocupan roles de apoyo administrativo.

Oficina Técnica: Compuesta por dos hombres, un técnico y un administrativo, presenta una representación masculina en su totalidad. Esto podría indicar una falta de equidad de género en esta área específica.

Registro-Padrón: Aquí encontramos un único técnico, quien es un hombre. Esto demuestra una falta de diversidad de género en este departamento.

Talleres: Este departamento es notorio por su diversidad de género en roles de liderazgo, con un hombre y una mujer como directores. Sin embargo, se

observa una mayor presencia de hombres en roles técnicos especializados y un equilibrio en roles administrativos. Es importante seguir fomentando la igualdad de género en roles técnicos.

AEDL-Juventud: Con tres mujeres y un hombre como trabajadores técnicos, junto con una administrativa mujer, este departamento muestra una presencia significativa de mujeres en roles técnicos. Esto puede indicar una mayor participación de mujeres en áreas relacionadas con la juventud y el desarrollo local.

Biblioteca-EPA: Aquí, ambas personas en la categoría de "personal técnico" son mujeres, lo que refleja una fuerte presencia femenina en este campo.

Policía Local: En este departamento, liderado por un hombre en una jefatura intermedia, se observa una mayor presencia masculina en roles técnicos, con 11 hombres y solo 2 mujeres. Esto destaca una desigualdad de género en este ámbito específico.

Mantenimiento: Este departamento, compuesto exclusivamente por personal cualificado, muestra una representación mayoritaria de hombres (28 hombres y 24 mujeres). Esto sugiere una brecha de género en este campo específico.

El análisis en perspectiva de género revela una diversidad de situaciones en las distintas áreas del Ayuntamiento de Catral. Mientras que algunas áreas muestran una distribución de género más equitativa, otras presentan desafíos en términos de igualdad de género. Es importante que la organización continúe monitoreando y promoviendo la igualdad de género en todos los niveles y departamentos para asegurar un entorno de trabajo equitativo y diverso.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

<i>Denominación categorías</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Grupo A1	2	1	3
Grupo A2	4	4	8
Grupo B	1	1	2
Grupo C1	5	12	17
Grupo C2	5	6	11
Otras categorías (grupo E, etc.)	45	44	89
TOTAL	62	68	130

El análisis de la distribución de la plantilla por categorías profesionales en el Ayuntamiento de Catral refleja una diversidad de situaciones desde una perspectiva de género. En las categorías del Grupo A1, se observa una presencia significativa de mujeres, representando el 66.7% de las posiciones, lo que indica una participación notable en roles de alta responsabilidad. En el Grupo A2, aunque existe paridad de género, con un 50% de mujeres y hombres, esta categoría generalmente incluye roles de nivel superior, lo que sugiere un progreso hacia la equidad de género en posiciones de liderazgo. En el Grupo B, también se alcanza la paridad de género, mostrando una equidad en esta categoría específica.

Sin embargo, en las categorías del Grupo C1 y C2, se revela una desigualdad de género, con un 29.4% y un 45.5% de mujeres respectivamente, lo que indica una mayor presencia de hombres en estos roles intermedios. Por otro lado, en las categorías no especificadas, las mujeres ocupan el 50.6% de las posiciones, lo que refleja una distribución equitativa de género en estas áreas.

Distribución de la plantilla por bandas salariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
--------------------------	----------------	----------	----------------	----------	--------------

Menos de 7.200 €	0	0	0	0	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	25	100	0	0	25
Entre 12.001 € y 14.000 €	17	39.5	26	60.5	43
Entre 14.001 € y 18.000 €	2	100	0	0	2
Entre 18.001 € y 24.000 €	6	26.1	17	73.9	23
Entre 24.001 € y 30.000 €	5	45.5	6	54.5	11
Entre 30.001 € y 36.000 €	6	28.6	15	71.4	21
Más de 36.000 €	1	20	4	80	5
TOTAL	62	47.7	68	52.3	130

El análisis detallado de la distribución de la plantilla por bandas salariales en el Ayuntamiento de Catral ofrece un insight valioso sobre la equidad de género en relación con la remuneración. Resulta destacable que en la banda salarial "Entre 7.201 € y 12.000 €", todas las posiciones están ocupadas por mujeres, lo que indica una concentración de mujeres en esta categoría salarial específica. No obstante, se evidencian desigualdades en otras bandas salariales. Por ejemplo, en la categoría "Entre 12.001 € y 14.000 €", las mujeres representan el 39.5% y los hombres el 60.5%, lo que sugiere una brecha de género en esta banda. Asimismo, en la banda "Entre 18.001 € y 24.000 €", la presencia de mujeres es notablemente menor, ocupando el 26.1% de las posiciones, mientras que los hombres constituyen el 73.9%. Esto indica una disparidad significativa en términos de remuneración en roles de esta categoría.

Por otro lado, en las bandas salariales "Entre 24.001 € y 30.000 €" y "Entre 30.001 € y 36.000 €", se observa una distribución de género más equitativa, lo que sugiere un avance hacia una mayor igualdad salarial en estas categorías. Sin embargo, en la banda "Más de 36.000 €", los hombres ocupan el 80% de las posiciones, lo que indica una presencia abrumadora en roles de salarios más altos. En resumen, este análisis resalta la necesidad de abordar las brechas salariales de género en diferentes categorías y promover estrategias que fomenten una distribución de salarios más equitativa dentro de la organización.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Nº de horas	Mujeres	%	Hombres		%	Total
De 20 a 35 horas	28	77,8	8		22,2	36
De 36 a 39 horas	34	36,2	60		63,8	94
TOTAL	62	47,7	68		52,3	130

El análisis de la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo en el Ayuntamiento de Catral proporciona una visión interesante de la participación de género en distintas jornadas laborales. Notablemente, en la categoría "De 20 a 35 horas", las mujeres ocupan la mayoría de las posiciones, representando el 77.8%, mientras que los hombres constituyen el 22.2%. Esto indica una fuerte presencia de mujeres en roles con jornadas laborales parciales o flexibles. En contraste, en la categoría "De 36 a 39 horas", se observa una inversión en la distribución de género, con un 63.8% de hombres y un 36.2% de mujeres. Esto puede indicar una preferencia o asignación de roles de jornada completa hacia los hombres en esta categoría específica.

En resumen, este análisis subraya la importancia de considerar las horas de trabajo como un factor relevante en la equidad de género y destaca la necesidad de evaluar y ajustar políticas laborales para garantizar una distribución equitativa de oportunidades laborales independientemente de las jornadas de trabajo.

Movimientos de personal

Incorporaciones y bajas

	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Año 2021	58	66.7	29	33.3	87	36	65.5	19	34.5	55
Año 2022	21	50	21	50	42	47	57.3	35	42.7	82
TOTAL	79	61.2	50	38.8	129	83	60.6	54	39.4	137

El análisis de las incorporaciones y bajas de personal en el Ayuntamiento de Catral en los años 2021 y 2022 revela importantes tendencias desde una perspectiva de género:

- Año 2021: Durante este año, se incorporaron un total de 87 empleados, de los cuales el 66.7% eran mujeres y el 33.3% hombres. Esto muestra una presencia significativa de mujeres en las nuevas contrataciones. Sin embargo, en las bajas, las mujeres representaron el 65.5% del total, mientras que los hombres constituyeron el 34.5%. Esto sugiere que, aunque hubo una presencia mayoritaria de mujeres en las incorporaciones, también hubo una alta proporción de mujeres en las bajas.
- Año 2022: En este año, se incorporaron 42 empleados, con una distribución igualitaria de género, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres. En cuanto a las bajas, las mujeres representaron el 57.3% del total, mientras que los hombres fueron el 42.7%. Esto indica que las mujeres tuvieron una mayor participación en las bajas durante este período.
- Total: Considerando el total de ambos años, se incorporaron un total de 129 empleados, con un 61.2% de mujeres y un 38.8% de hombres. Por otro lado, en las bajas, las mujeres representaron el 60.6% del total, mientras que los hombres constituyeron el 39.4%.

En resumen, a lo largo de estos dos años, se observa una tendencia hacia una mayor presencia de mujeres en las incorporaciones de personal, lo que indica un esfuerzo por parte del Ayuntamiento de Catral para promover la diversidad de género en su plantilla. Sin embargo, es importante seguir monitoreando y evaluando estas cifras para garantizar que la igualdad de género se mantenga a lo largo del tiempo y en todas las áreas de la organización.

Incorporaciones último año por categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo A1	1	100			1
Grupo A2	1	50	1	50	2

Grupo B					
Grupo C1	2	66,7	1	33,3	3
Grupo C2	1	100			1
Otras categorías (grupo E, etc.)	24	47,1	27	52,9	51
TOTAL	29	50	29	50	58

El análisis de las incorporaciones en el último año por categorías profesionales en el Ayuntamiento de Catral muestra varias tendencias relevantes desde una perspectiva de género:

- Grupo A1: En esta categoría, se incorporó una única persona, que es una mujer. Esto indica que en este nivel de alta responsabilidad, la única incorporación fue una mujer, lo que puede considerarse como un avance hacia una mayor diversidad de género en roles de liderazgo.
- Grupo A2: En el Grupo A2, se realizaron dos incorporaciones, una mujer y un hombre, lo que resulta en una distribución equitativa de género en esta categoría. Esto refleja una paridad de género en roles de nivel superior.
- Grupo B: No se registraron incorporaciones en esta categoría en el último año.
- Grupo C1: En esta categoría, se incorporaron tres personas, dos mujeres y un hombre. Esto indica una presencia mayoritaria de mujeres en las incorporaciones de roles de nivel intermedio.
- Grupo C2: En el Grupo C2, se incorporó una única persona, que es una mujer. Esto refleja una predominancia de mujeres en esta categoría.
- Otras Categorías (Grupo E, etc.): En esta categoría, se realizaron 51 incorporaciones en total, con un 47.1% de mujeres y un 52.9% de hombres. Esto indica una distribución cercana a la paridad de género en esta categoría, con una ligera mayoría de hombres.

En resumen, en el último año, se observa una variación en la distribución de género en las incorporaciones por categorías profesionales. Mientras que algunas categorías muestran una paridad de género, otras reflejan una mayor presencia de mujeres en roles de nivel intermedio y superior, lo que es un signo positivo de progreso hacia la igualdad de género en el Ayuntamiento de Catral. Es importante continuar monitoreando y promoviendo la diversidad de género en todas las categorías profesionales para asegurar una representación equitativa en la plantilla.

Bajas definitivas último año

Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					

Despido	2				2
Finalización del contrato	1		2		3
Cese voluntario	1				1
Cese por persona a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)			1		1
TOTAL	4	57,1	3	42,9	7

El análisis de las bajas definitivas en el último año en el Ayuntamiento de Catral revela varias tendencias importantes desde una perspectiva de género. En primer lugar, no hubo bajas por jubilación. En cuanto a los despidos, se registraron un total de 2 bajas, y ambas fueron mujeres, lo que representa el 100% de las bajas por esta causa. En el caso de la finalización de contratos, se registraron 3 bajas en total, con una mujer y dos hombres. Esto indica que, en esta categoría, la mayoría de las bajas fueron hombres. También se reportó una baja por cese voluntario, que fue una mujer, y una baja bajo la categoría "Otros" (muerte, incapacidad, etc.), que fue un hombre.

En resumen, las mujeres representaron el 57.1% del total de bajas definitivas, mientras que los hombres constituyeron el 42.9%. Los despidos destacaron como una causa importante de bajas entre las mujeres, lo que subraya la necesidad de revisar y garantizar la equidad en los procesos de despido. Este análisis pone de manifiesto la importancia de mantener un enfoque constante en la igualdad de género y la equidad en todas las áreas de la organización, incluyendo las circunstancias de las bajas de personal.

Bajas definitivas por edad

Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						0
Jubilación anticipada						0
Despido	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más	2	100	0	0	2
	< 20 años					

Finalización del contrato	20-29 años					
	30-35 años	1	50	1	50	2
	46 y más			1	100	1
Cese voluntario	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años	1	100			1
	46 y más					
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Otros (muerte incapacidad, etc.)				1	100	1
TOTAL		4	57,1	3	42,9	7

El análisis de las bajas definitivas en el último año en el Ayuntamiento de Catral, desde una perspectiva de género y edad, revela varias tendencias relevantes. En primer lugar, es importante anotar que no se reportaron bajas debido a jubilación o jubilación anticipada durante este período.

En cuanto a los despidos, se observa que las dos bajas registradas corresponden a mujeres en la categoría de "46 y más". Esto sugiere una desproporción en la presencia de mujeres entre las personas despedidas en este grupo de edad. En relación a las bajas por finalización de contrato, se reportaron dos casos, uno en la categoría "30-35 años" y otro en "46 y más". Estas bajas se distribuyeron equitativamente entre hombres y mujeres. Sin embargo, es importante destacar que no se registraron bajas en las categorías de menores de 30 años, lo que podría indicar una estabilidad laboral en este grupo de edad. Además, se registró una baja por cese voluntario, la cual corresponde a una mujer en la categoría de "30-35 años".

Bajas temporales y permisos en el último año

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	20	54,05	17	49,95	37
Accidente de Trabajo	2	50	2	50	4
Maternidad (parto)	1				100
Maternidad	1				100
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		0
Paternidad			3	100	3
Adopción o acogimiento					0
Riesgo durante el embarazo	1	100			1
Reducción de jornada por lactancia					0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o					0
Reducción de jornada por motivos familiares					0
Reducción de jornada por otros motivos					0
Excedencia por cuidado de hija/o					0

Excedencia por cuidado de familiares					0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					0
Excedencia voluntaria					0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	0		1	100	1
TOTAL	25		23		

El análisis de las bajas temporales y permisos en el último año en el Ayuntamiento de Catral, desde una perspectiva de género, revela varias tendencias significativas. En primer lugar, en las bajas por incapacidad temporal, se observa una distribución cercana de género, con un ligero predominio de mujeres, representando el 54.05%, y hombres con el 49.95%. Esto sugiere que las mujeres pueden estar experimentando una tasa ligeramente mayor de bajas temporales debido a enfermedad o lesiones en comparación con los hombres.

En el caso de los accidentes de trabajo, se registraron 4 bajas en total, y la distribución fue equitativa entre hombres y mujeres, con un 50% cada uno. Esto indica que tanto hombres como mujeres están expuestos a riesgos laborales similares. En cuanto a los permisos relacionados con la maternidad, se registraron dos tipos: "Maternidad (Parto)" y "Maternidad". Ambas categorías contaron con un total de dos bajas, ejercidas por mujeres. Esto resalta la importancia de proporcionar permisos adecuados y necesarios para las empleadas que se convierten en madres. Es notable que no se registraron casos bajo la categoría de "Cesión al Padre del Permiso de Maternidad". Por otro lado, en cuanto a los permisos de paternidad, se reportaron 3 casos, todos ejercidos por hombres, lo que sugiere una participación activa de los padres en el cuidado de sus hijos.

Promoción del personal

Número de personas que han ascendido en último año

En el último año, se observa que no se ha producido ningún cambio en las categorías laborales del personal en el Ayuntamiento de Catral. No se han registrado ascensos ni cambios de categoría durante este período. Este hecho puede deberse a diversas razones, como políticas de promoción estables, falta de vacantes disponibles o la estabilidad en las estructuras organizativas.

La ausencia de ascensos puede ser un indicador relevante que merece un análisis detenido. Puede ser una señal positiva de que los empleados están satisfechos con sus posiciones actuales y no buscan activamente promociones. Sin embargo, también es fundamental evaluar si existe un sistema de promoción transparente y equitativo que fomente el crecimiento profesional y brinde oportunidades igualitarias para todos los miembros del personal.

Es esencial considerar que la falta de ascensos puede afectar la motivación y el desarrollo profesional de los empleados a largo plazo. Por lo tanto, es importante que el Ayuntamiento de Catral continúe evaluando su enfoque en la promoción del personal y, si es necesario, explore vías para promover el crecimiento profesional de sus empleados en consonancia con los principios de igualdad de oportunidades y equidad de género.

Representatividad

En la estructura organizativa del Ayuntamiento de Catral, se observa una distribución de representantes sindicales que refleja una equidad de género, con **cinco hombres y cinco mujeres**. Sin embargo, es importante destacar que la edad de todos los representantes es de 46 años o más, lo cual puede indicar una posible falta de renovación generacional en los cargos sindicales.

Al analizar por categorías laborales, se evidencian disparidades de género significativas. En el Grupo A (A1 y A2), las dos representantes son mujeres, lo que sugiere una posible brecha de género en los roles de mayor responsabilidad. Por otro lado, no hay representación en el Grupo B. En el Grupo C (C1 y C2), se observa una representación exclusivamente masculina, indicando una clara desigualdad de género en estas categorías laborales. Esto puede estar relacionado con factores culturales, estereotipos de género arraigados o posibles obstáculos para que las mujeres accedan a estos roles.

En el resto de categorías, hay una mayor presencia de mujeres (3) en comparación con hombres (1). Esto sugiere una tendencia hacia la igualdad de género en estas áreas específicas, aunque es importante seguir vigilando y promoviendo esta equidad en todas las categorías laborales.

El diagnóstico de la estructura organizativa del Ayuntamiento de Catral en perspectiva de género muestra una distribución equitativa de representantes sindicales, pero también revela disparidades significativas en cuanto a la

representación de mujeres en diferentes categorías laborales. Este análisis proporciona una base sólida para implementar medidas que promuevan la igualdad de género y eliminen posibles barreras que puedan existir en el ámbito laboral.

Características de la Representación legal de los Trabajadores y Trabajadoras

	Mujeres	Hombres	Total
RLT	5	5	10

Selección de personal

La selección de personal en el Ayuntamiento de Catral es un proceso riguroso y regido por una serie de leyes y regulaciones que garantizan la equidad y la transparencia en todas las etapas del proceso. Estas normativas son esenciales para asegurar que la incorporación de nuevo personal se realice de manera justa y objetiva, sin discriminación de género ni otras formas de sesgo.

En este contexto, es importante mencionar que uno de los pilares legales fundamentales que rige la selección de personal en la administración local es el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio. Este decreto establece las reglas básicas y los programas mínimos que deben seguirse en el procedimiento de selección de funcionarios de Administración Local. Entre sus disposiciones, se destacan las normas que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, así como la transparencia en la publicación de las convocatorias y la objetividad en la evaluación de los candidatos.

Además, el marco legal se fortalece con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta ley establece los principios y derechos fundamentales de los empleados públicos.

A nivel autonómico, en la Comunidad Valenciana, el proceso de selección de personal en el Ayuntamiento de Catral se ajusta al DECRETO 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana. Este decreto establece las normas y procedimientos específicos para la selección y provisión de

puestos de trabajo en el ámbito de la función pública en la Comunidad Valenciana. En consonancia con las leyes mencionadas anteriormente, este reglamento destaca la necesidad de promover la igualdad de género y prevenir cualquier forma de discriminación en el proceso de selección de personal.

En resumen, el proceso de selección de personal en el Ayuntamiento de Catral se encuentra sólidamente respaldado por un marco legal que enfatiza la igualdad de oportunidades, la transparencia y la objetividad en todas sus etapas. La aplicación de estas leyes y regulaciones garantiza que el proceso de selección sea justo y equitativo para todos los candidatos, independientemente de su género, y contribuye a una administración local más eficiente y efectiva.

Promoción

La promoción dentro del Ayuntamiento de Catral es un aspecto de gran importancia que busca el desarrollo y crecimiento del personal municipal. Este proceso se enmarca en un conjunto de prácticas y políticas que buscan asegurar la igualdad de oportunidades y la equidad en la promoción de los empleados.

En el contexto de esta administración local, la promoción interna es una estrategia clave. Los procesos de promoción interna están diseñados para aquellos empleados que ya forman parte del personal del ayuntamiento, lo que se convierte en un requisito fundamental para poder optar a las plazas de promoción interna. Estos procesos se basan en la evaluación de méritos objetivos y puntuables, con criterios claros que permiten una evaluación justa y transparente.

La toma de decisiones en los procesos de promoción interna involucra a varios actores dentro de la administración local. Normalmente, el personal a cargo del departamento que ha solicitado cubrir una plaza desempeña un papel importante en la selección de candidatos. Además, el departamento de Recursos Humanos desempeña una función crucial en la coordinación y supervisión del proceso de promoción, asegurando que se cumplan todas las políticas internas y garantizando un proceso transparente.

En este contexto, es fundamental destacar que la igualdad de género es un principio fundamental en todos los procesos de promoción interna. Las políticas de promoción interna se diseñan para eliminar cualquier forma de discriminación de género y fomentar la participación activa de mujeres en los procesos de ascenso.

En resumen, la promoción dentro del Ayuntamiento de Catral es un proceso vital que se lleva a cabo en un ambiente de igualdad de oportunidades y equidad. Este proceso contribuye al desarrollo profesional de los empleados municipales, asegurando que aquellos con mayores méritos y capacidades ocupen posiciones de mayor responsabilidad y liderazgo en la administración local.

Política salarial

La política salarial en el Ayuntamiento de Catral es una parte fundamental de la gestión de recursos humanos y se rige por una serie de criterios y principios que garantizan la equidad y la transparencia en la asignación de aumentos salariales. Estos criterios se establecen en función de la naturaleza del puesto de trabajo y se integran en los presupuestos generales del Estado, lo que contribuye a la planificación financiera y a mantener un sistema salarial sostenible.

Impulsos formativos, comunicación y política social

En el Ayuntamiento de Catral, la promoción de la formación y la comunicación efectiva con los empleados son pilares fundamentales para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo. Para lograr estos objetivos, se implementan diversas estrategias y herramientas que garantizan la participación activa y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional para todas las trabajadoras y trabajadores.

Formación: El Ayuntamiento de Catral se compromete a ofrecer oportunidades de formación continua a su personal que ofrece la Diputación de Alicante y otros organismos. Esto se traduce en la organización de cursos, talleres y programas de capacitación diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los empleados en áreas relevantes para sus funciones. Estos programas formativos tienen como objetivo fortalecer la capacitación de las trabajadoras y trabajadores en diversas áreas, incluyendo temas relacionados con la igualdad de género, para asegurar un trato equitativo en el entorno laboral.

Comunicación Transparente: La comunicación efectiva es esencial para mantener un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo. En el Ayuntamiento de Catral, se utiliza el correo electrónico como una herramienta primordial para mantener a los empleados informados sobre cuestiones relevantes, como noticias, actualizaciones de políticas y procedimientos, y oportunidades de formación.

Política Social e Igualdad de Oportunidades: El Ayuntamiento de Catral, como

Administración Pública comprometida con la igualdad de género, lleva a cabo políticas y acciones concretas que buscan eliminar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral. Se promueve activamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando que todas las trabajadoras y trabajadores tengan acceso equitativo a las mismas oportunidades de formación, promoción y desarrollo profesional. Esto se alinea con los principios de igualdad consagrados en la normativa vigente, y se trabaja constantemente para superar estereotipos de género y garantizar un ambiente laboral inclusivo.

Instrumentos de conciliación

En el Ayuntamiento de Catral, aunque no se han establecido medidas específicas para promover la conciliación laboral y personal, se reconoce la importancia de brindar a las personas trabajadoras la flexibilidad necesaria para equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales.

En este sentido, los empleados municipales tienen la opción de acogerse a las medidas en materia de Conciliación que se destinan al personal público en general. Esto incluye la posibilidad de solicitar teletrabajo en situaciones debidamente justificadas, lo que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones desde un entorno fuera de las instalaciones municipales. Además, se ofrece flexibilidad horaria para adaptar las jornadas laborales a las necesidades individuales, siempre que ello no afecte a la prestación de los servicios municipales. El Ayuntamiento de Catral también pone a disposición de sus empleados servicios como el cuidado de personas dependientes y escuelas de verano. Estos servicios están disponibles para todos los ciudadanos, incluyendo el personal municipal, y pueden ser solicitados de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Si bien el Ayuntamiento no cuenta con medidas específicas, se promueve la conciliación a través de la flexibilidad y el acceso a servicios que facilitan la gestión de las responsabilidades familiares y personales. Se alienta a los empleados a hacer uso de estos recursos para lograr un equilibrio satisfactorio entre su vida laboral y personal.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el Ayuntamiento de Catral, la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo son cuestiones de gran relevancia y prioridad. Aunque actualmente no se cuenta con un protocolo específico establecido, se reconoce la necesidad de desarrollar y poner en marcha medidas concretas que promuevan un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier forma de acoso.

La administración municipal está comprometida en garantizar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, se sientan protegidas y respetadas en el ámbito laboral. Para lograr este objetivo, se está trabajando en la creación de un protocolo integral de prevención y actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo. Este protocolo se diseñará en cumplimiento de la normativa vigente y considerando las mejores prácticas en la materia.

El futuro protocolo incluirá:

- **Definición y Sensibilización:** Se establecerá una definición clara de lo que constituye el acoso sexual y por razón de sexo, junto con un plan de sensibilización para informar a todo el personal sobre estas conductas inaceptables y sus consecuencias.
- **Procedimientos de Denuncia:** Se establecerán procedimientos formales para la presentación de denuncias de acoso, garantizando la confidencialidad y la protección de la persona denunciante.
- **Investigación y Actuación:** Se definirán los pasos a seguir en caso de una denuncia, incluyendo la investigación imparcial de los hechos y las medidas disciplinarias apropiadas en caso de que se confirme el acoso.
- **Prevención:** Se implementarán programas de prevención para identificar y abordar posibles situaciones de acoso antes de que se conviertan en problemas graves.
- **Formación:** Se proporcionará formación regular al personal sobre la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.

Este protocolo se convertirá en una herramienta fundamental para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados municipales. La administración se compromete a promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la igualdad de género, donde el acoso no tenga cabida y se tomen medidas efectivas en caso de que ocurra.

Conclusiones del diagnóstico

El diagnóstico del Ayuntamiento de Catral ofrece una visión completa de la situación actual en materia de recursos humanos y políticas laborales en este ente local. A través de un análisis detallado de varios aspectos clave, se han identificado áreas de fortaleza y desafíos que requieren atención.

En cuanto a la estructura organizativa, se observa una distribución equitativa de género en varios niveles jerárquicos, lo que refleja un compromiso con la igualdad de oportunidades. Sin embargo, existen áreas donde la representatividad de las mujeres es limitada, especialmente en niveles superiores de dirección y en el departamento de Policía Local.

La caracterización de la plantilla revela una distribución de edades diversa, aunque

El diagnóstico del Ayuntamiento de Catral destaca el compromiso con la igualdad de género y la mejora continua en la gestión de recursos humanos. Si bien se han identificado áreas de mejora, este análisis proporciona una base sólida para implementar políticas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo en el futuro.

4: Promoción profesional

Establecer mecanismos que faciliten la promoción y el desarrollo profesional de manera justa y equitativa.

- Garantizar equidad en oportunidades de promoción.

- Identificar áreas de mejora en conciliación.

5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Mejorar las condiciones laborales y realizar auditorías salariales para abordar las disparidades salariales de género.



Plan de Implementación

A continuación, se presenta una serie de enfoques y acciones diseñadas para impulsar la implementación de un plan de acción efectivo y aplicable en el contexto del Ayuntamiento de Catral en materia de igualdad en el entorno laboral. Estos enfoques establecerán metas, estrategias y prácticas destinadas a promover una auténtica igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la administración municipal. Durante todo este proceso, se dará prioridad a la perspectiva de género, con el objetivo de integrar el principio de igualdad en todos los niveles de la estructura organizativa y de acuerdo con el marco legal que rige el funcionamiento de las administraciones públicas. En esta sección del documento, se presentarán de manera integral las medidas y su implementación y seguimiento.

Áreas de Actuación

1) Proceso de selección y contratación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

Objetivos

Garantizar un proceso de selección y contratación equitativo y libre de discriminación de género.

Acciones del eje

Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
1.1. Promover el uso del vocabulario inclusivo en las convocatorias de empleo.	Fomentar la igualdad de oportunidades de género en los procesos de contratación.	Anual	Análisis de las convocatorias emitidas
1.2. Incluir la perspectiva de género en el temario de materias relacionadas	Sensibilizar al personal en formación sobre cuestiones de igualdad de género	Anual	Análisis del temario de las convocatorias a funcionario
Medios y recursos del eje	Humanos	Materiales	
	Personas trabajadoras del departamento de Personal y Agente de Igualdad	No se contempla	

2) Clasificación profesional

EJE 2: Clasificación profesional			
Objetivo			
Promover una clasificación profesional que refleje la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.			
Acciones del eje			
Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
2.1. Generar un informe anual de ascensos y cambios por razón de sexo	Evaluar la equidad en las oportunidades de desarrollo profesional.	Anual	Informe redactado
2.2. Realizar un estudio sobre el estado de la conciliación en el Ayuntamiento.	Identificar áreas de mejora en la conciliación laboral y familiar.	2025	Estudio
Medio y recursos del eje		Humanos	Materiales
		Personas trabajadoras del departamento de Personal y agente de Igualdad	No se contempla más allá de los recursos ofimáticos básicos

3) Formación

EJE 3: Formación			
Objetivos			
Fomentar una cultura de formación inclusiva que brinde oportunidades de desarrollo a todos los empleados y empleadas.			
Acciones del eje			
Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
3.1. Elaborar un plan formativo en igualdad	Capacitar al personal en cuestiones de igualdad de género.	2024	Aprobación del plan por la comisión de igualdad
3.2. Desarrollar el Plan formativo en igualdad de manera continua	Implementar programas de formación en igualdad de género de forma sostenible	Anual	Acciones emprendidas
3.3. Lanzar una campaña específica para fomentar el plan de igualdad interno.	Promover la adhesión y participación activa en el plan de igualdad	2025	Campaña realizada
3.4. Ofrecer formación específica en actuación y prevención ante la violencia de género.	Prevenir y abordar situaciones de violencia de género en el entorno laboral	2024	Formación realizada
Medio y recursos del eje		Humanos	Materiales
		Miembros de la comisión de igualdad.	Material de campaña Material formativo

4) Promoción profesional

EJE 4: Promoción profesional

Objetivos

Establecer mecanismos que faciliten la promoción y el desarrollo profesional de manera justa y equitativa.

Acciones del eje

Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
4.1. Realizar un análisis anual desde la óptica de género de las promociones profesionales 4.2. Implementar acciones positivas para diversificar los departamentos según género	Garantizar la equidad de género en las oportunidades de promoción	De carácter anual	Informe presentado a la comisión de igualdad
	Reducir la segregación ocupacional de género.	2025	Acciones emprendidas
Medio y recursos del eje	Humanos	Materiales	
	Miembros de la comisión de igualdad.	Material de campaña y/o difusión	

5) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombre

Objetivos

Mejorar las condiciones laborales y realizar auditorías salariales para abordar las disparidades salariales de género.

Acciones del eje

Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
5.1. Modificar el sistema de recogida de datos de Recursos Humanos para incluir la variable género	Recopilar información desglosada por género para análisis y toma de decisiones	2024	Exposición de las nuevas herramientas de género utilizadas en el departamento de recursos humanos
Medio y recursos del eje	Humanos	Materiales	
	Personal de recursos humanos	Material de campaña e informático	

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

EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos

Facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral para promover la igualdad de género en el entorno laboral.

Acciones del eje

Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
6.1. Elaborar informes analizados en perspectiva de género sobre medidas de conciliación	Evaluar la efectividad de las políticas de conciliación desde una perspectiva de género.	2025	Informe expuesto ante la comisión de igualdad
6.2. Crear una guía en perspectiva de género sobre conciliación, permisos y medidas similares.	Proporcionar orientación sobre medidas de conciliación desde una perspectiva de género.	2025	Copia de la guía elaborada
6.3. Lanzar una campaña de sensibilización sobre la conciliación laboral.	Sensibilizar al personal sobre la importancia de la conciliación laboral y familiar	2025	Material de campaña
Medio y recursos del eje	Humanos	Materiales	
	Personal de recursos humanos y agente de igualdad	Material de campaña	

7) Infrarrepresentación femenina

EJE 7: Infrarrepresentación femenina

Objetivos

Adoptar medidas para aumentar la representación de mujeres en áreas y niveles donde están infrarrepresentadas.

Acciones del eje

Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
7.1. Promover la igualdad de género en la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en elecciones sindicales	Fomentar la participación equitativa de género en los órganos de representación	Cuando se convoquen las elecciones sindicales	Material de campaña
7.2. Conducir encuestas anónimas en la plantilla para analizar intereses de representatividad por género en elecciones sindicales	Obtener información sobre la representatividad de género en la plantilla	Cuando se convoquen las elecciones sindicales	Cuestionario e informe de respuestas
Medio y recursos del eje	Humanos	Materiales	
	Personal de recursos humanos y agente de igualdad	Material de campaña, cuestionarios, etc.	

8) Retribuciones

EJE 8: Retribuciones			
Objetivos			
Garantizar una política salarial justa y equitativa, abordando cualquier desequilibrio de género en la remuneración.			
Acciones del eje			
Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
8.1. Realizar un análisis anual de las retribuciones por género	Detectar y corregir desequilibrios salariales basados en el género.	2025	Informe presentado ante la comisión de igualdad
8.2. Establecer la posibilidad de revisiones salariales en caso de desequilibrio por razón de género	Corregir de manera proactiva las disparidades salariales de género	En todo momento	Clasificación de revisiones salariales solicitadas Clasificación de revisiones salariales ejecutadas
Medio y recursos del eje	Humanos		Materiales
	Personal de recursos humanos y agente de igualdad		Material de campaña

9) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos

Establecer un entorno laboral seguro y respetuoso, previniendo y abordando el acoso sexual y por razón de género.

Acciones del eje

Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
9.1. Elaborar el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de género.	Crear un marco para prevenir y abordar el acoso sexual y por género en el lugar de trabajo	2024	Copia de elaboración del protocolo
9.2. Lanzar una campaña para promover el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género.	Promover la conciencia y el uso del protocolo en situaciones de acoso.	2025	Material de campaña
Medio y recursos del eje	Humanos		Materiales
	Personal de recursos humanos y agente de igualdad	Material de campaña	

10) Transversalidad de género

EJE 10: Transversalidad de género

Objetivos

Integrar la perspectiva de género en todas las áreas y procesos de la organización para promover la igualdad de género.

Acciones del eje

Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
10.1. Ofrecer formación en transversalidad de género y su aplicación en cada área	Integrar la perspectiva de género en todas las áreas y procesos del ayuntamiento	2026	Respuesta a un cuestionario por parte de los jefes y las jefas de sección con tal de evaluar en qué casos se ha aplicado la perspectiva de género
Medios y recursos del eje	Humanos	Materiales	
	Jefes de sección y agente de igualdad	No se contempla más allá de los recursos ofimáticos básicos	

11) Prevención de la violencia de género

EJE 11: Prevención de la violencia de género			
Objetivos			
Sensibilizar sobre la violencia de género en el trabajo y promover medidas para prevenirla y abordarla adecuadamente.			
Acciones del eje			
Número de acción	Objetivo específico	Calendario	Indicador de acción
11.1. Realizar una campaña contra el acoso sexual dirigida a la plantilla	Prevenir y abordar el acoso sexual en el entorno laboral.	2025	Material de campaña
11.2. Lanzar una campaña para visibilizar posibles situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.	Sensibilizar sobre la violencia de género en el trabajo y promover la denuncia de casos.	2024	Material de campaña
Medio y recursos del eje	Humanos		Materiales
	Miembros de la comisión de igualdad		No se prevén más allá de los recursos básicos

Calendario de las actuaciones

Acción	Calendarización	Objetivo Específico
1. Promover el uso del vocabulario inclusivo en las convocatorias de empleo	De carácter anual	Fomentar inclusión en contratación
2. Incluir la perspectiva de género en el temario de materias relacionadas	De carácter anual	Sensibilizar en formación sobre género
3. Generar un informe anual de ascensos y cambios por razón de sexo	De carácter anual	Evaluar equidad en desarrollo profesional
4. Realizar un estudio sobre el estado de la conciliación en el Ayuntamiento	2025	Identificar áreas de mejora en conciliación
5. Elaborar un plan formativo en igualdad	2024	Capacitar en igualdad de género
6. Desarrollar el Plan formativo en igualdad de manera continua	De carácter anual	Implementar formación sostenible en igualdad
7. Lanzar una campaña específica para fomentar el plan de igualdad interno	2025	Promover adhesión y participación en plan de igualdad
8. Ofrecer formación específica en actuación y prevención ante la violencia de género	2024	Prevenir y abordar situaciones de violencia de género
9. Realizar un análisis anual desde la óptica de género de las promociones profesionales	De carácter anual	Garantizar equidad en oportunidades de promoción
10. Implementar acciones positivas para diversificar los departamentos según género	2025	Reducir segregación ocupacional de género
11. Modificar el sistema de recogida de datos de Recursos Humanos para incluir la variable género	2024	Obtener información desglosada por género para análisis y decisiones
12. Elaborar informes analizados en perspectiva de género sobre medidas de conciliación	2025	Evaluar efectividad de políticas de conciliación desde perspectiva de género
13. Crear una guía en perspectiva de género sobre conciliación, permisos y medidas similares	2025	Ofrecer orientación sobre medidas de conciliación desde perspectiva de género
14. Lanzar una campaña de sensibilización sobre la conciliación laboral	2025	Sensibilizar sobre importancia de la conciliación laboral y familiar

15. Promover la igualdad de género en la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en elecciones sindicales	Cuando se convoquen las elecciones sindicales	Fomentar participación equitativa de género en órganos de representación
16. Conducir encuestas anónimas en la plantilla para analizar intereses de representatividad por género en elecciones sindicales	Cuando se convoquen las elecciones sindicales	Obtener información sobre representatividad de género en la plantilla
17. Realizar un análisis anual de las retribuciones por género	2025	Detectar y corregir desequilibrios salariales basados en el género
18. Establecer la posibilidad de revisiones salariales en caso de desequilibrio por razón de género	En todo momento	Corregir de manera proactiva las disparidades salariales de género
19. Elaborar el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de género	2024	Crear un marco para prevenir y abordar el acoso sexual y por género
20. Lanzar una campaña para promover el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género	2025	Promover la conciencia y el uso del protocolo en situaciones de acoso
21. Ofrecer formación en transversalidad de género y su aplicación en cada área	2026	Integrar la perspectiva de género en todas las áreas y procesos
22. Realizar una campaña contra el acoso sexual dirigida a la plantilla	2025	Prevenir y abordar el acoso sexual en el entorno laboral
23. Lanzar una campaña para visibilizar posibles situaciones de violencia de género en el ámbito laboral	2024	Sensibilizar sobre la violencia de género en el trabajo y promover la denuncia de casos

Evaluación y revisión

El sistema de indicadores juega un papel fundamental como herramienta de orientación para evaluar el cumplimiento efectivo del presente Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Catral. Este sistema establece el procedimiento para realizar ajustes y abordar posibles discrepancias que puedan surgir en la implementación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, siempre y cuando la normativa legal o convencional no requiera adaptaciones específicas.

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Catral, como órgano responsable, asume la tarea de supervisar y evaluar el nivel de cumplimiento de este plan. Durante las reuniones programadas semestralmente por este órgano, los miembros tendrán la oportunidad de cuestionar a los responsables municipales sobre el grado de cumplimiento del plan. Estas preguntas se centrarán en la justificación de los indicadores establecidos para cada acción contemplada en el plan de acción.

La comisión, respaldada por la mayoría de sus miembros, podrá llevar a cabo la revisión del documento cuando sea necesario. Para respaldar estas modificaciones, se requerirá un informe de impacto de género elaborado por una persona responsable de igualdad del Ayuntamiento.

La mayoría de los miembros de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Catral tendrá la facultad de convocar reuniones extraordinarias para debatir asuntos relacionados con el presente plan. En cuanto al resto de las funciones asignadas a esta comisión, estarán sujetas a las disposiciones normativas establecidas por el Ayuntamiento de Catral en relación con comisiones y otros órganos de control y representación.

El presente plan se someterá a dos evaluaciones integrales. En primer lugar, se llevará a cabo una evaluación intermedia, en el punto medio de la vigencia del plan. Posteriormente, se realizará una evaluación final al término de su período de vigencia. El proceso de evaluación se plasmará en un informe que deberá ser notificado, debatido y aprobado por la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Catral. Este proceso de evaluación garantiza la transparencia y la rendición de cuentas en el cumplimiento de los objetivos de igualdad establecidos.

Desarrolla Crea 360 SL:



Equipo técnico:

Joaquín Palací, máster en Desarrollo Local e Innovación Territorial

Jordi Ortiz, postgrado Experto Universitario en Igualdad y Género



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



AYUNTAMIENTO
DE CATRAL