

**II PLAN DE IGUALDAD INTERNO  
DE OPORTUNIDADES DE  
MUJERES Y HOMBRES DEL  
AYUNTAMIENTO DE MUTXAMEL  
2026 - 2030**

## **INDICE**

- 1. Introducción y Principios Rectores**
- 2. Marco jurídico**
- 3. Diagnóstico y metodología aplicada a la elaboración del Plan de Igualdad:**
  - 3.1. Resultado evaluación del I Plan de Igualdad Interno**
  - 3.2. Análisis organizacional**
  - 3.3. Implicación del Área de Recursos Humanos en su implementación**
  - 3.4. Conclusiones y recomendaciones de mejora para la puesta en marcha del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mutxamel 2026-2030**
- 4. Plan de acción**
  - 4.1. Área de acceso a la ocupación y contratación**
  - 4.2. Área de conciliación y corresponsabilidad**
  - 4.3. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina**
  - 4.4. Área de retribuciones y auditorias salariales**
  - 4.5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
  - 4.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista**
- 5. Cronograma**
- 6. Seguimiento y evaluación**

## 1. INTRODUCCIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES.

La elaboración de un Plan de Igualdad Interno en el ámbito municipal constituye una herramienta esencial para garantizar el cumplimiento efectivo de los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la administración pública. Su implantación responde no solo a una obligación normativa derivada de la legislación vigente —como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro—, sino también a un compromiso institucional con la mejora continua de la gestión pública y la promoción de entornos laborales inclusivos y equitativos.

El Plan de Igualdad es un instrumento de planificación estratégica que permite diagnosticar la situación real de la plantilla en materia de igualdad, identificar posibles desequilibrios o prácticas discriminatorias y definir las medidas correctoras necesarias para alcanzar una igualdad efectiva. A través de su diseño y aplicación, el ayuntamiento no solo optimiza sus políticas de recursos humanos, sino que también fortalece su modelo organizativo al integrar la perspectiva de género en todos los procesos internos, desde la selección y promoción del personal hasta la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Además, la elaboración del Plan de Igualdad Interno refuerza la transparencia y la rendición de cuentas, promoviendo una gestión pública alineada con los valores de justicia social, diversidad y sostenibilidad institucional. Su impacto trasciende el ámbito interno, al proyectarse como un ejemplo de coherencia entre las políticas públicas que el ayuntamiento impulsa hacia la ciudadanía y las prácticas que implementa en su propio entorno de trabajo. En consecuencia, este instrumento no solo contribuye al cumplimiento de la normativa y de los principios de igualdad, sino que consolida una cultura organizativa moderna, eficiente y comprometida con los derechos fundamentales.

La continuación de un plan de igualdad interno tiene una consideración importante, ya que permite que las medidas de igualdad no se queden en una declaración formal, sino que se mantengan activas, se revisen y se adapten a las necesidades reales de la organización. Además, renovar y seguir el plan ayuda a asegurar el cumplimiento legal, mejorar el clima laboral y consolidar una cultura de equidad y respeto.

Por este motivo, se procede a elaborar el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mutxamel 2026-2030. Los principios rectores mantienen concordancia con los que han regido el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mutxamel 2021-2025.

## Principios rectores:

### 1. Igualdad de trato y de oportunidades.

La igualdad de trato y de oportunidades constituye el **eje vertebrador** de la política de personal del ayuntamiento. Este principio implica garantizar que todas las personas que integran la plantilla municipal puedan acceder, permanecer y progresar en su carrera profesional en condiciones de equidad, sin que factores como el sexo, la identidad de género u otras circunstancias personales influyan en la valoración de sus méritos o capacidades. Supone, además, un compromiso firme con la eliminación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta, así como con la revisión continua de los procedimientos internos para asegurar que se desarrollan bajo criterios objetivos, imparciales y transparentes. La igualdad se concibe como un **derecho fundamental** y como un requisito indispensable para la calidad del servicio público.

### 2. Diversidad y respeto.

El ayuntamiento reconoce la diversidad de su plantilla como un **valor estratégico** que contribuye a enriquecer la organización y a mejorar la respuesta a las necesidades de la ciudadanía. Este principio implica promover un entorno laboral en el que todas las personas se sientan respetadas, legitimadas y libres de expresar su identidad sin temor a prejuicios o estigmatización. La diversidad se entiende en un sentido amplio, abarcando dimensiones culturales, sociales, funcionales y de género, y se integra en la cultura organizativa como un elemento que favorece la innovación, la cohesión y la calidad del trabajo. El respeto mutuo se establece como **norma básica de convivencia profesional** y como garantía de un clima laboral saludable.

### 3. Conciliación y corresponsabilidad de tareas.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar se considera un **derecho** que debe ser **garantizado** mediante políticas que permitan compatibilizar las responsabilidades profesionales con las necesidades personales y de cuidados. Este principio se fundamenta en la corresponsabilidad, entendida como la distribución equilibrada de las tareas domésticas y de atención entre mujeres y hombres, y como un **compromiso institucional** para evitar que estas responsabilidades recaigan de manera desigual. El ayuntamiento asume la necesidad de promover medidas que faciliten la organización del tiempo, reduzcan las barreras que dificultan la conciliación y eviten que el ejercicio de estos derechos afecte negativamente al desarrollo profesional.

#### 4. Transparencia y consenso.

La transparencia y el consenso son **pilares esenciales** para la legitimidad y eficacia del Plan de Igualdad. La transparencia implica que todas las fases del proceso — diagnóstico, diseño, implementación y evaluación— se desarrollen de manera abierta, accesible y comprensible para toda la plantilla. El consenso se construye mediante el **diálogo social**, la **participación activa de la representación sindical** y la implicación de los distintos **departamentos municipales**. Este principio garantiza que las decisiones adoptadas respondan a criterios objetivos y compartidos, fortaleciendo la confianza en las políticas de igualdad y favoreciendo su aplicación real y sostenida en el tiempo.

#### 5. Bienestar en las relaciones laborales.

El bienestar en las relaciones laborales se concibe como un **componente esencial de la salud organizativa** y del rendimiento institucional. Este principio implica promover un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, acoso o trato degradante. El ayuntamiento se compromete a fomentar dinámicas de comunicación positiva, cooperación y reconocimiento, así como a prevenir los riesgos psicosociales que puedan afectar al equilibrio emocional y profesional del personal. El bienestar laboral se entiende como una **responsabilidad compartida** que contribuye a mejorar la motivación, la satisfacción y la calidad del servicio público.

#### 6. Uso de lenguaje inclusivo.

El lenguaje inclusivo se reconoce como una **herramienta fundamental** para construir una comunicación institucional que refleje la diversidad y evite la reproducción de estereotipos o sesgos de género. Este principio implica adoptar criterios lingüísticos que visibilicen a todas las personas, promuevan la igualdad y garanticen que los mensajes emitidos por el ayuntamiento sean respetuosos, precisos y coherentes con los valores de la organización. El uso de un lenguaje inclusivo contribuye a **transformar la cultura institucional** y a generar un **entorno más equitativo** y consciente de la pluralidad social.

### 7. Perspectiva de género.

La perspectiva de género constituye un **enfoque analítico** que permite identificar desigualdades estructurales y comprender cómo afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este principio implica integrar esta mirada en todas las políticas de gestión de personal, desde la planificación y selección hasta la formación, la promoción y la evaluación del desempeño. Incorporar la perspectiva de género supone analizar datos desagregados, detectar brechas, revisar procedimientos y diseñar medidas que corrijan desequilibrios. Es una herramienta imprescindible para **avanzar hacia una igualdad real y efectiva**.

### 8. Transversalidad.

La transversalidad de género implica que la igualdad no se limite a acciones puntuales o a un área específica, sino que impregne todas las decisiones, procesos y estructuras del ayuntamiento. Este principio exige que cada departamento asuma responsabilidades concretas en materia de igualdad y que los criterios de equidad **se integren en la planificación estratégica**, los presupuestos, los procedimientos internos y la prestación de servicios. La transversalidad garantiza que la igualdad se convierta en un **elemento permanente y estructural de la gestión pública**.

### 9. Liderazgo femenino.

El liderazgo femenino se promueve como un **elemento clave para avanzar** hacia una **representación equilibrada** en los espacios de decisión y dirección. Este principio implica reconocer el talento y la capacidad de las mujeres, eliminar barreras que dificultan su acceso a puestos de responsabilidad y fomentar una cultura organizativa que valore estilos de liderazgo diversos. El ayuntamiento se compromete a impulsar políticas que favorezcan la presencia de mujeres en todos los niveles jerárquicos, contribuyendo así a una **gestión más plural, equitativa y representativa**.

### 10. Seguridad en el empleo.

La seguridad en el empleo se considera un **factor determinante** para garantizar la igualdad de oportunidades y la estabilidad profesional. Este principio implica promover condiciones laborales dignas, procesos de contratación y promoción basados en criterios objetivos y mecanismos que eviten que la temporalidad afecte de manera desigual a determinados colectivos, especialmente a las mujeres. La estabilidad laboral favorece la planificación de la vida personal y profesional, reduce la vulnerabilidad ante situaciones de discriminación y contribuye a un **entorno de trabajo más justo y equilibrado**.

## 2. MARCO NORMATIVO.

En lo que respecta a la normativa internacional, la primera norma en la que nos basamos para el desarrollo de nuestro Plan lo constituye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establecida en el año 1948 por Naciones Unidas. Esta declaración supuso un punto de inflexión pues fue la primera vez que se otorgaba derechos a las personas solo por el simple hecho de serlo. La Declaración, además, garantiza que los Estados están obligados al mantenimiento de estos derechos básicos. Los primeros dos artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos nos dicen lo siguiente:

- Artículo 1 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

- Artículo 2 “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”

El Organismo de las Naciones Unidas promulgó, además, unas conferencias internacionales que aborasen el tema de la situación de las mujeres para conseguir equiparar su situación en materia de derechos a la de los hombres. Hasta el momento actual, se han celebrado 4 conferencias internacionales: la primera se desarrolló en el año 1975 en México, la siguiente en 1980 en Copenhague, después, en 1985 en Nairobi y, por último, en 1995 en Beijing. Como consecuencia de estas Conferencias, la representación de los países miembros sella el compromiso de establecer los mecanismos necesarios para poder cumplir con lo acordado. Pero fue la conferencia de Beijing en 1995 la que estableció un punto clave en la lucha por los derechos de las mujeres. Desde este momento se cambia el foco del planteamiento y se comienza a hablar de “género” en materia de discriminación. Además, supuso el establecimiento de una serie de planes de acciones para alcanzar la igualdad de género a nivel global. Estos son: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y adopción de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña. Por último, debemos destacar también la importancia de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual entra en vigor en 1981 y propugna medidas que permiten la legislación en materia de prevención de discriminaciones. El mencionado documento se focaliza en varios aspectos fundamentales relacionados con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Estos son: derechos civiles, condición jurídica y social de las mujeres y reproducción humana.

### **Normativa Europea**

El primer documento jurídico que podemos destacar por importancia lo constituye el Tratado de Ámsterdam, firmado en el mes de octubre del año 1992. Dicho acuerdo fue ratificado por todos los Estados miembros y declaraba el derecho fundamental de la libre circulación de personas, creando con ello un espacio de libertad en el que poder moverse sin restricciones. Diez años más tarde, se produce la ratificación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre del año 2000 pero reformada el 12 de diciembre de 2007. Dicha Carta introdujo como aspectos novedosos algunas cuestiones discriminatorias prohibidas hasta ese momento, como la discapacidad, la edad o la orientación sexual. Atendiendo a lo escrito en sus artículos 21 y 23:

- Artículo 21: “No discriminación. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

- Artículo 23: “Igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.” Otra norma importante en esta materia lo constituye la Directiva 2006/54/CE del 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo. Dicha directiva parte con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y la formación laboral, generando con ello una nueva normativa que unifica los criterios de igualdad prohibiendo cualquier tipo de discriminación laboral. Asimismo, debemos destacar también la importancia del Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), que parte del objetivo de erradicar la violencia sufrida por las mujeres y propone una serie de medidas para su erradicación total. Su cometido va encaminado a la consecución de una concienciación social e intentar disminuir las desigualdades que se sufren en el ámbito laboral, sobre todo en temas referidos a la conciliación personal, familiar y laboral. Por último, debemos hacer referencia a la llamada Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en concreto, a su quinto ODS, que proclama la necesidad de lograr la igualdad de género y de la creación de fórmulas que permitan el empoderamiento de mujeres y niñas. Esta Agenda supuso la

consecución de un acuerdo entre 193 países que establecen 17 ODS con el objetivo de garantizar la igualdad entre personas, la protección del planeta y el desarrollo económico sostenible e inclusivo. La Ley contempla una serie de metas necesarias para garantizar la protección de mujeres y niñas; poner fin a la discriminación, eliminar todas las formas de violencia de género, eliminar prácticas nocivas como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, reconocer y valorar el trabajo de cuidados domésticos, asegurar la participación plena de la mujer y la igualdad de oportunidades, asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, igualdad de derechos ante los recursos económicos, mejorar el uso de la tecnología instrumental y aprobar y fortalecer políticas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino.

### **Completan la normativa europea:**

El Tratado de la Unión Europea (TUE), Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), artículos 8 y 157.

Las Directivas europeas: Directiva 2006/54/CE, Directiva 2010/41/UE, Directiva 2019/1158/UE, Directiva 2023/970/UE sobre transparencia retributiva.

### **Normativa Estatal.**

Partimos del texto básico y principal que determina el resto de leyes estatales y que constituye la base jurídica sobre la que se asientan los principios de nuestra sociedad. Hablamos de la Constitución Española, en vigor desde el año 1978, la cual proclama en su artículo 14 que “todos 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”. Debemos hacer mención también a su artículo 9.2 en el cual se sostiene que “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.”

Así como como lo dispuesto en al artículo 23 de la Constitución Española que garantiza el derecho de la ciudadanía a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.

En el año 2004 surge en España la primera Ley destinada a legislar en materia de violencia de género; se trata de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección oficial contra la violencia de género. Dicha Ley atribuye la responsabilidad para la eliminación de la violencia de género a los gobiernos y los diversos poderes públicos. La Ley aborda la problemática desde una perspectiva integral, abarcando medidas que engloban desde la educación hasta las esferas judiciales. La Ley supuso un cambio de paradigma en la forma de abordar la violencia sufrida por las mujeres ya que la aleja de su espacio privado hasta entonces considerado exclusivo. Además, considerando que se trata de una problemática social fuertemente arraigada en nuestro sistema social que va más allá de lo que suceda en el ámbito del hogar. Es decir, se aborda el problema de manera global, entendiendo que existe toda una estructura de poder que convierte a las mujeres en muchas ocasiones en sujetos subalternos a los hombres. Reconoce que se trata de una violencia que mata a las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, siendo ésta la peor consecuencia de los múltiples roles y estereotipos que padecen a lo largo de su vida. La Ley establece toda una serie de medidas aplicables para la erradicación de la violencia de género. Estas son medidas de sensibilización, prevención y detección de las situaciones en las que las mujeres se encuentren sometidas, además establece protocolos sanitarios destinados a la atención de las víctimas. También se abre un gran abanico de medios para las mujeres que hayan sufrido algún tipo de maltrato por parte de algún hombre; derecho a información, a asistencia social, a asistencia jurídica gratuita además de una serie de modificaciones normativas que facilitan el empleo y su mantenimiento en el tiempo. También se contemplan medidas de apoyo económico, la creación de órganos que permitan la tutela judicial de la víctima, así como una gran reforma del ordenamiento jurídico para garantizar que cada caso particular sea tratado de la manera más adecuada. Tres años después, se instaura la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Dicha Ley establece en su artículo 1.1 lo siguiente: “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 más solidaria.”

Por último, cabe señalar también el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Como señala el Real Decreto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo supuso la creación de una ley que resultó pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Sin embargo, las medidas obtuvieron unos resultados más bien discretos, por no decir insignificantes, que requirieron de un refuerzo normativo realizado a través de este Real-Decreto. Esta situación de desigualdad, que podemos visualizar en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, por ejemplo; exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales.

Destaca, además, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, mediante el cual las entidades públicas locales españolas disponen de fondos y recursos económicos para implementar políticas públicas destinadas a eliminar la violencia de género en sus respectivos territorios.

### **Complementan la normativa estatal:**

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) – Real Decreto Legislativo 5/2015 que regula los derechos y deberes del personal al servicio de las administraciones públicas, incluyendo la igualdad de género.

Así como el Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad, que regula la elaboración, registro y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas y administraciones públicas.

El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva que establece medidas para garantizar la transparencia y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### **Normativa Autonómica de la Comunitat Valenciana.**

En lo que respecta al nivel autonómico, partiremos de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, incluida en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, del 25 de abril de 1982. El texto normativo proclama en su primer artículo: “la presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.” La Ley interviene sobre todo en tres ámbitos bien diferenciados; en lo que respecta al ámbito laboral, pretende que se produzca una incorporación masiva por parte de la mujer al mundo laboral

estableciendo unas condiciones igualitarias para ellos y para ellas y facilitando la coeducación mediante la conciliación laboral. Por su parte, referido al ámbito social, se proponen medidas concretas de actuación aplicadas al contexto de la Comunidad Valenciana. Por último, en lo que se refiere al ámbito privado, la Ley se centra en los cuidados hacia personas dependientes, la población infantil o mayor de edad, y pretende conseguir un equilibrio entre lo público y lo privado. Esto es consecuencia de la dificultad añadida que encuentran las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral en forma de puertas cerradas que así se les muestran por el simple hecho de ser mujeres. Debemos añadir, además, que esta Ley pretende la creación del Observatorio de Género y la Defensoría de la Igualdad dentro del Síndic de Greuges.

Otro documento que sustenta la base jurídica de nuestro plan lo supone el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, del 25 de abril de 2006. Dicho documento establece la obligatoriedad por parte de las instituciones públicas de velar por la participación igualitaria de mujeres y hombres. Concretamente, el artículo 14 establece lo siguiente: “La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.” Además, destaca también su competencia de promoción de la mujer en la vida pública y profesional.

Por otra parte, el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista, aprobado en septiembre de 2017, establece una serie de líneas de actuación ante los casos de violencia de género. Dicho pacto une a las distintas instituciones valencianas con el fin de comprometerse a luchar para erradicar la violencia de género.

#### **Complementan la normativa autonómica:**

La Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana que incluye disposiciones específicas sobre igualdad de género en el empleo público valenciano.

El Decreto 133/2007 sobre visado y registro de planes de igualdad que establece el procedimiento para el visado y registro de los planes de igualdad en la Comunitat Valenciana.

Así como el Plan Estratégico de Igualdad de la Generalitat Valenciana que supone el marco de referencia autonómico que define las líneas estratégicas y objetivos en materia de igualdad.

### **Normativa específica para Administraciones Públicas**

La Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público que establece el régimen jurídico de las administraciones públicas, incluyendo principios de igualdad.

La Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común que regula el procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, promoviendo la igualdad y la no discriminación.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 39/1997 que contienen medidas para la prevención de riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales y la protección de la maternidad.

### **Normativa complementaria**

Normativa sobre teletrabajo en la administración pública.

Normativa sobre accesibilidad universal y no discriminación.

### **Normativa municipal**

#### **Convenio colectivo del personal al servicio del Ayuntamiento de Mutxamel**

Bases generales para la selección de personal.

Reglamento de regulación del teletrabajo del personal del Ayuntamiento de Mutxamel.

Reglamento regulador de la carrera profesional.

Decreto jornada laboral

Plan de Calidad del Ayuntamiento de Mutxamel

RPT, VPT y fichas de definición de los puestos.

Protocolo Acoso Entorno Laboral

### **3. DIAGNÓSTICO Y METODOLOGÍA APLICADA A LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El diagnóstico y la metodología son elementos consustanciales en la elaboración de un plan de igualdad interno de un ayuntamiento, porque permite partir de un conocimiento real de la situación de la organización y diseñar medidas ajustadas a sus necesidades. Sin un diagnóstico riguroso, el plan corre el riesgo de convertirse en un documento formal sin capacidad real de transformación.

El diagnóstico permite identificar la situación de partida en materias como el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la promoción interna, la formación, la retribución, la conciliación, el uso del lenguaje inclusivo, la representación equilibrada y la prevención del acoso. En el ámbito municipal, este análisis es especialmente importante porque el ayuntamiento, además de ser empleador, desempeña una función ejemplarizante ante la ciudadanía. Por ello, conocer posibles desigualdades o desequilibrios dentro de la plantilla resulta fundamental para promover una administración más justa, transparente y coherente con los principios de igualdad.

La metodología aporta el marco técnico para que ese diagnóstico sea objetivo, participativo y útil. Debe basarse en la recogida y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, la revisión documental, la consulta a la representación legal del personal y la participación de las distintas áreas municipales. Una metodología adecuada garantiza que el plan no responda a percepciones aisladas, sino a evidencias contrastadas, y que las medidas propuestas sean realistas, medibles y evaluables.

En conjunto, un buen diagnóstico y una metodología bien definida permiten detectar necesidades reales, priorizar actuaciones y establecer objetivos alcanzables. Además, favorecen la implicación del personal, refuerzan la legitimidad del plan y facilitan su seguimiento posterior. En un ayuntamiento, esto se traduce en una gestión pública más igualitaria, eficiente y comprometida con los derechos de toda la plantilla y con la ciudadanía a la que sirve.

La elaboración de un nuevo diagnóstico en el marco de un plan de igualdad interno encuentra su principal justificación en la necesidad de partir de un conocimiento actualizado, riguroso y contrastado de la realidad de la organización. En este sentido, la **evaluación final del plan de igualdad anterior** constituye una herramienta imprescindible, ya que permite valorar de forma objetiva el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, la eficacia de las medidas implantadas y el alcance real de los resultados obtenidos.

Lejos de tratarse de un trámite meramente formal, la evaluación final ofrece información de gran valor para orientar el diseño del nuevo diagnóstico. A través de ella es posible identificar avances consolidados, detectar dificultades persistentes y reconocer nuevas brechas o necesidades que hayan podido surgir durante la vigencia del plan precedente. De este modo, el diagnóstico posterior no se limita a reproducir un análisis previo, sino que se construye sobre evidencias contrastadas y sobre la experiencia acumulada en la aplicación de las medidas anteriores.

Asimismo, ***vincular el nuevo diagnóstico a la evaluación final*** favorece la coherencia, la continuidad y la mejora progresiva de las políticas de igualdad dentro de la organización. Esta relación entre ambos instrumentos permite asegurar que el nuevo plan responda realmente a la situación existente, evitando tanto la repetición de actuaciones ya superadas como la adopción de medidas desvinculadas de la realidad institucional. En consecuencia, ***la evaluación final del plan concluido*** no solo cierra una etapa, sino que sirve como base técnica y metodológica para impulsar un nuevo ciclo de planificación más ajustado, más eficaz y más acorde con los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

### 3.1. RESULTADOS EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD INTERNO.

Para la evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento se siguieron los siguientes pasos:

- Se ha supervisado el plan de igualdad y se ha elaborado una herramienta en formato Excel para recoger información al respecto de su implementación. Dicha herramienta se ha facilitado al departamento de recursos humanos para que trasladen la información correspondiente.
- Se han incorporado los indicadores que no se encontraban definidos en el plan de igualdad y que deberían haberse contemplado durante el diseño de medidas.
- Se ha remitido a recursos humanos una herramienta de recogida de datos sobre la plantilla y los efectivos con los que cuenta el personal del Ayuntamiento de Mutxamel para realizar una comparación con el diagnóstico inicial del plan de igualdad y poder establecer el grado de impacto y los resultados y cambios que han tenido efecto sobre la plantilla municipal.
- Se ha facilitado una encuesta a Recursos Humanos para su adecuada difusión a toda la plantilla, con el objetivo de recabar datos en cuanto a la opinión y consideración de las personas trabajadoras del Ayuntamiento con respecto al plan de igualdad.

La información obtenida a partir de la recogida de estos datos nos permitió elaborar el informe de evaluación arrojando datos de perfil bajo sobre el cumplimiento del Plan de Igualdad, así pues, se pasa a señalar los puntos donde es necesario incidir para la mejora del cumplimiento de las acciones y por tanto llevar a cabo una revisión de las mismas para el II Plan de Igualdad que proporcione la oportunidad de subsanar todos aquellos aspectos que no ha sido efectuados.

### **Dificultades, resistencias y cambio de actitudes:**

En líneas generales, aunque es complicado definir los desequilibrios entre mujeres y hombres en la entidad al no haberse implementado en su totalidad las acciones previstas, una de las herramientas que pueden ayudar a valorar las modificaciones que se produzcan en el II Plan de Igualdad, es observar los cambios entre la plantilla, recabar sus opiniones y consideraciones, promoviendo la participación activa de los trabajadores poco motivados a la colaboración. Para ello es necesario elaborar una encuesta dirigida a todo el personal de la entidad e informar de cada acción que se vaya implementando.

Este cambio en el Plan actual, permitirá obtener la información necesaria sobre la disminución de los desequilibrios entre mujeres y hombres y las mejoras a considerar, que se reflejarán en la próxima evaluación anual.

Observando que existen dificultades para la implantación de las acciones contempladas, se considera imprescindible que las acciones del II Plan de Igualdad se impulsen, controlen y revisen anualmente por la unidad de igualdad junto con el servicio de recursos humanos para disminuir los déficits que no se cumplieron estableciendo un seguimiento y evaluación de las acciones propuestas conforme a los tiempos establecidos.

Es necesario y de obligado cumplimiento establecer y aprobar nuevas acciones una vez se hayan realizado las implantadas en el Plan de Igualdad, estableciendo los cambios pertinentes y/o modificaciones necesarias sobre las medidas aprobadas, puesto que existen carencias en la ejecución de las mismas.

### **Recursos económicos:**

Se considera, necesario dotar presupuestariamente de modo transversal y realista al plan, para llevar a cabo su implementación en todas las áreas, su seguimiento y evaluación. En caso de no recibir los recursos necesarios para su desarrollo se corre el riesgo que no se implementen adecuadamente las acciones y siga teniendo carencias y barreras de resistencia en su continua ejecución.

### **Plazos:**

Atender y respetar los plazos establecidos en el cronograma para la implementación de las acciones del Plan de Igualdad. En el supuesto que no se pudiera llevar a cabo alguna acción en el plazo establecido, se deberá establecer como prioridad para llevarla a cabo antes de que finalice.

**Barreras:**

Barreras externas: Algunas de las barreras a las que se enfrentan las administraciones públicas guardan relación con cuestiones culturales y sociales. Se hace muy difícil trabajar la igualdad en la entidad cuando en la sociedad en general todavía se perpetúan estereotipos, roles y prejuicios.

Barreras internas: Como se ha puesto de manifiesto existen barreras internas en la entidad que no han permitido la implementación adecuada de las medidas del plan ni el traslado de información para su correcto seguimiento y evaluación. Entre ellas se encuentra la necesidad de un mayor liderazgo.

**3.2. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.**

**DATOS GENERALES:**

<b>Institución</b>	<b>AYUNTAMIENTO MUTXAMEL</b>
<b>CIF</b>	<b>P0309000H</b>
<b>Domicilio social</b>	<b>AV. CARLOS SOLER 46</b>
<b>Teléfono</b>	<b>965955910</b>
<b>Número de personas empleadas</b>	

Distribución de la plantilla según el sexo:

<b>Mujeres</b>	<b>138</b>
<b>Hombres</b>	<b>149</b>
<b>Total</b>	<b>287</b>

Distribución de la plantilla por edades:

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 20 años</b>	1	0	1
<b>20 - 29 años</b>	3	4	7
<b>30 - 39 años</b>	18	17	35

<b>40 - 49 años</b>	45	39	84
<b>50 y más años</b>	71	89	160
<b>Total</b>	138	149	287

Distribución total de la plantilla por grupos de clasificación laboral:

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>A1</b>	25	16	41
<b>A2</b>	23	18	41
<b>B</b>	4	6	10
<b>C1</b>	37	45	82
<b>C2</b>	16	15	31
<b>E</b>	14	26	40
<b>Taller</b>	10	10	20
<b>Conce- jales/ As*</b>	9	13	22
<b>Total</b>	138	149	287

\*Incluido personal eventual

Distribución total de la plantilla por tipo de contrato:

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Funcionariado de carrera</b>	72	93	165
<b>Funcionariado de interinidad</b>	34	21	55
<b>Personal laboral fijo</b>	12	11	23
<b>Personal laboral indefinido</b>	-	-	-
<b>Personal laboral temporal</b>	19	24	43
<b>Personal eventual</b>	1	-	1
<b>Total</b>	138	149	287

Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal (35h semanales):

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Menos de 20 horas</b>	1	1	2
<b>De 20 a 34 horas</b>	1	3	4
<b>De 35 a 39 horas</b>	136	145	281
<b>40 horas</b>	-	-	-
<b>Total</b>	138	149	287

### RETRIBUCIONES:

Retribuciones medias brutas anuales:

Categoría profesional	Salario Base	
	Mujeres	Hombres
<b>A1</b>	1333,40€	1333,40€
<b>A2</b>	1152,97€	1152,97€
<b>B</b>	1007,85€	1007,85€
<b>C1</b>	865,68€	865,68€
<b>C2</b>	720,49€	720,49€
<b>E</b>	659,44€	659,44€

### 3.3. IMPLICACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN SU IMPLEMENTACIÓN.

La implicación del Departamento de Recursos Humanos en la elaboración del Plan de Igualdad de un ayuntamiento resulta esencial, dado que éste área gestiona directamente las políticas de personal, las condiciones laborales y los procedimientos internos que afectan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la administración local.

En primer lugar, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su **artículo 45** la obligación para todas las empresas y administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, además de promover la adopción de medidas que garanticen dicha igualdad. Esta norma indica expresamente que las administraciones públicas deben elaborar y aplicar planes de igualdad, y que estos planes deben abordar aspectos como la selección, la promoción, la formación, la retribución y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: **todas competencias directamente gestionadas por Recursos Humanos.**

Asimismo, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro**, subraya la necesidad de que la elaboración, implantación y seguimiento de estos planes se realicen a través de una comisión negociadora en la que participe el órgano responsable de la gestión de personal. Este punto refuerza la responsabilidad del área de RR. HH. como garante técnico y operativo de la aplicación de las medidas acordadas.

Por otro lado, dentro del ámbito del empleo público, el **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)** establece en su **artículo 51** que las Administraciones Públicas deben planificar y aplicar medidas de igualdad y prevención de la discriminación, promoviendo activamente la igualdad en el acceso y la carrera profesional. En este sentido, el departamento de RR. HH. tiene las herramientas y la información necesarias para diagnosticar desigualdades internas (por ejemplo, brechas retributivas o diferencias en la promoción) y para desarrollar acciones concretas que favorezcan la igualdad real.

Finalmente, la participación activa de Recursos Humanos garantiza que el Plan de Igualdad no sea un mero documento formal, sino una estrategia transversal e integrada en la gestión del personal municipal. Su conocimiento sobre políticas de empleo, formación y evaluación de desempeño permite establecer objetivos medibles, coherentes con la estructura organizativa y sostenibles en el tiempo.

La implementación de la formación para el desarrollo de la carrera profesional debe atender las necesidades de actuación en materia de igualdad.

### **3.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE MEJORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MUTXAMEL 2026-2030.**

A modo de conclusión, es necesario reactivar el proceso de igualdad mediante una planificación realista, recursos suficientes y seguimiento continuo que garantice el cumplimiento normativo y la eficacia de las políticas públicas en materia de igualdad de género.

En cumplimiento de la normativa aplicable (RD 901/2020 y LO 3/2007), y con base en las carencias detectadas, se formulan las siguientes propuestas estratégicas:

Constitución y funcionamiento de una Comisión de seguimiento:

- Crear formalmente una Comisión de seguimiento y evaluación paritaria para el II Plan de Igualdad, con representación equilibrada del Ayuntamiento y de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Aprobar su reglamento de funcionamiento, incluyendo la metodología de diagnóstico, el calendario de reuniones, los procedimientos de seguimiento y los mecanismos de revisión del plan.
- Elaborar un diagnóstico actualizado con perspectiva de género conforme al artículo 7 del RD 901/2020, que incluya datos desagregados por sexo en todas las áreas: contratación, clasificación profesional, retribuciones, conciliación, formación, salud laboral y comunicación.
- Incorporar indicadores cualitativos (percepción de igualdad, clima laboral, corresponsabilidad, acoso, lenguaje inclusivo) y cuantitativos (distribución, brecha salarial, participación, etc.).

Diseño y planificación del II Plan:

- Definir objetivos específicos, medibles y alcanzables, con indicadores de ejecución, resultado e impacto.
- Establecer un calendario realista de acciones, recursos asignados y responsables de ejecución.
- Incluir medidas correctoras y preventivas en materia de igualdad retributiva, conciliación y prevención del acoso.

A continuación, se presenta el Plan de Acción integrado en el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mutxamel 2026-2030, siguiendo las recomendaciones extraídas del diagnóstico efectuado a raíz de los resultados obtenidos de la evaluación y la necesidad de revisar las acciones anteriores, con la intención de subsanar y corregir las deficiencias y desviaciones que pudieran haber dificultado la consecución de los objetivos y acciones a implementar

Es por ello, que en el Plan de Acción que se propone a continuación, se establecen las medidas acordadas en el anterior plan, con el objeto de mejorar la estructura interna del ayuntamiento y llevar a cabo un cambio de planteamiento de la cultura en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre el personal de plantilla.

#### **4. PLAN DE ACCIÓN**

##### **4.1. ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN**

###### **Objetivo general:**

Lograr un acceso al empleo igualitario para mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Mutxamel.

###### **Objetivos específicos:**

- Primero: Dotar de perspectiva de género a todos los procesos de selección que impulse el Ayuntamiento de Mutxamel.
- Segundo: Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo que emanen del Ayuntamiento.

###### **Acciones:**

**Acción 1:** Formación en igualdad al personal del área de Recursos Humanos responsable de los procesos de selección y contratación.

**Acción 2:** Mantenimiento de criterios y cláusulas de desempate entre candidaturas en los procedimientos de selección, encaminadas a la contratación del sexo menos representado en el área para la cual se está reclutando.

**Acción 3:** Asegurar el uso del lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo municipales, así como en las bases que regulan los procesos de contratación de personal en cada procedimiento.

**Acción 4:** Mantenimiento de bloques temáticos sobre igualdad en las pruebas de selección de personal acorde con la normativa vigente.

**Acción 5:** Mantenimiento del principio de paridad entre sexo en los órganos de selección en los procesos de contratación de personal.

**Acción 6:** Establecimiento de convenios de colaboración con centros educativos para el acogimiento de alumnado en prácticas que se encuentre cursando estudios relacionados con la igualdad.

#### **4.2. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

##### **Objetivo general:**

Introducción de medidas encaminadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla del Ayuntamiento de Mutxamel, de forma que se favorezca la corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras.

##### **Objetivos específicos:**

- Primero: Garantizar el acceso a las medidas de conciliación disponibles a la totalidad de la plantilla municipal.
- Segundo: Sensibilización y fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres como medida de mejora de la vida laboral y familiar.
- Tercero: Flexibilidad laboral a través del fomento de la corresponsabilidad y la conciliación.

##### **Acciones:**

**Acción 7:** Elaboración de un catálogo de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles para la plantilla, tanto aquellas determinadas por ley como las que se adopten a iniciativa del propio Ayuntamiento.

**Acción 8:** Difusión del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad a la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.

**Acción 9:** Sensibilización y fomento del acogimiento a medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres que forman parte de la plantilla.

**Acción 10:** Estudio sobre el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla, desagregado por sexo y área/departamento; encaminado a conocer qué sexo hace más uso de este tipo de medidas e introducir medidas que lo equilibren.

**Acción 11:** Realización de acciones formativas/informativas dirigidas a toda la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

### **4.3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA**

#### **Objetivo general:**

Procurar la representación equilibrada de cada uno de los sexos en cada área o departamento municipal; así como la formación continua que permita la adaptación de las personas a la evolución de tareas en cada puesto de trabajo.

#### **Objetivos específicos:**

- Primero: Mantenimiento de procesos de promoción interna libres de sesgos de sexo, asegurando la igualdad de oportunidades.
- Segundo: Procurar la presencia femenina en aquellas áreas donde estén infrarrepresentadas.
- Tercero: Continuidad en la elaboración de planes de formación acorde a las necesidades de la plantilla, incidiendo en motivación, transversalidad, inclusión y diversidad.

#### **Acciones:**

**Acción 12:** Continuidad en la revisión de relación de puestos de trabajo (RPT).

**Acción 13:** Estudio de la distribución de la plantilla por categorías profesionales desagregado por sexo, en aras de conocer la posible feminización y masculinización de las diferentes categorías y niveles de responsabilidad en la estructura laboral del Ayuntamiento.

**Acción 14:** Establecimiento como criterio de desempate entre iguales candidaturas en procesos de promoción interna el sexo que se encuentre infrarrepresentado en el área o departamento para el cual se esté desarrollando la promoción.

**Acción 15:** Formación en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla municipal.

**Acción 16:** Difusión de la formación en igualdad que realizan otras instituciones públicas, como el Instituto de las Mujeres.

**Acción 17:** Estudio de necesidades formativas del personal con el objetivo de adecuar las habilidades del personal a las tareas desempeñadas.

**Acción 18:** Ampliación de los planes de formación anuales en base a la detección de necesidades y carencias formativas de la plantilla.

**Acción 19:** Realización de charlas y jornadas de sensibilización en materia de igualdad a aquellas áreas municipales que se encuentran masculinizadas.

#### **4.4. ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES**

**Objetivo general:**

Garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Mutxamel; asegurando que para un mismo trabajo se percibe idéntica remuneración.

**Objetivos específicos:**

- Primero: Asegurar el cumplimiento de igualdad retributiva.
- Segundo: Dotar de objetividad a la percepción de los complementos salariales y extrasalariales, garantizando que a través de ellos no se genera discriminación alguna.
- Tercero: Analizar la existencia de posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres.

**Acciones:**

**Acción 20:** Auditoría salarial anual con perspectiva de género que permita detectar posibles desequilibrios entre mujeres y hombres; atendiendo a diversas variables (sexo, categorías profesionales, descendencia, edad, grado de responsabilidad, exigencia, etc.).

**Acción 21:** Establecimiento, en caso de considerarse necesario, de medidas correctoras que permitan alcanzar la igualdad retributiva en el Ayuntamiento de Mutxamel.

#### **4.5. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**Objetivo general:**

Prevenir y erradicar cualquier caso de acoso sexual que se pueda producir entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Mutxamel; así como garantizar un entorno laboral seguro para la plantilla.

**Objetivos específicos:**

- Primero: Dotar al Ayuntamiento de Mutxamel de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo que garantice la prevención, detección y tratamiento de los casos.

- Segundo: Introducir la perspectiva de género en el área de salud laboral y prevención de riesgos laborales dentro del Ayuntamiento.

**Acciones:**

**Acción 22:** Redacción y aprobación de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo que establezca el proceso a seguir ante estos casos, que será garantista con las víctimas.

**Acción 23:** Difusión del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla del Ayuntamiento.

**Acción 24:** Sensibilización dirigida a toda la plantilla para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

**Acción 25:** Creación de una guía de información para la detección y actuación ante casos de acoso sexual, por razón de sexo, diversidad, etc.

**Acción 26:** Campaña de comunicación dirigida a la totalidad de la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Acción 27:** Sesiones formativas dirigidas a la sensibilización, detección y prevención de la violencia de género para todo el personal.

**Acción 28:** Revisión de la política de prevención de riesgos laborales con el objetivo de dotarla de perspectiva de género.

**Acción 29:** Promoción de la salud y el bienestar en la prevención de enfermedades con especial incidencia en cada uno de los sexos.

**Acción 30:** Revisión de equipos de protección individual y maquinaria en aquellos puestos en los que se emplea este tipo de material, con el objetivo de adaptar su uso a ambos sexos en caso de ser necesario.

**Acción 31:** Sensibilización a la plantilla en materia de detección y prevención de los micromachismos tanto en el ámbito laboral como doméstico.

**Acción 32:** Elaboración de un protocolo de prevención de acoso LGTBI.

#### 4.6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

##### Objetivo general:

Lograr una comunicación interna y externa libre de sesgos sexistas, inclusiva y comprensible para todo el personal; así como otros grupos o personas que se relacionan con el Ayuntamiento de Mutxamel.

##### Objetivos específicos:

- Primero: Empleo el lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones que emanen del Ayuntamiento.
- Segundo: Sensibilizar a la totalidad de la plantilla en el uso del lenguaje inclusivo.
- Tercero: Mejora de la comunicación externa del Ayuntamiento de Mutxamel.

##### Acciones:

**Acción 33:** Campaña de comunicación a la plantilla para dar a conocer el Plan de Igualdad y las acciones que contiene entre la misma.

**Acción 34:** Formación a la plantilla en lenguaje inclusivo aplicado al ámbito administrativo y público, de forma que se les faciliten las herramientas adecuadas para su empleo en el trabajo diario.

**Acción 35:** Auditoría del lenguaje inclusivo de toda la comunicación del Ayuntamiento con el objetivo de detectar y corregir posibles errores; incluyendo formularios y documentos de gestión y solicitudes de la administración local.

**Acción 36:** Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo adaptado al ámbito de la administración pública para manejo y consulta de la totalidad de la plantilla, incluyendo el valenciano.

**Acción 37:** Decálogo de uso del lenguaje inclusivo de fácil manejo y difusión entre el personal.

**Acción 38:** Revisar y adaptar, en caso de considerarse necesario, el uso de las imágenes que se emplean en la comunicación del Ayuntamiento con el objetivo de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

**Acción 39:** Revisión del uso de las redes sociales del Ayuntamiento de Mutxamel con el objetivo de establecer una estrategia de comunicación externa unificada de todas las áreas.

5. CRONOGRAMA:

II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel	2026				2027				2028				2029			
Área 1. Acceso a la ocupación y contratación	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 1:</u> Formación en igualdad al personal del área de Recursos Humanos responsable de los procesos de selección y contratación.																
<u>Acción 2:</u> Mantenimiento de criterios y cláusulas de desempate entre candidaturas en los procedimientos de selección, encaminadas a la contratación del sexo menos representado en el área para la cual se está reclutando.																
<u>Acción 3:</u> Asegurar el uso del lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo municipales, así como en las bases que regulan los procesos de contratación de personal en cada procedimiento.																
<u>Acción 4:</u> Mantenimiento de bloques temáticos sobre igualdad en las pruebas de selección de personal acorde con la normativa vigente.																
<u>Acción 5:</u> Mantenimiento del principio de paridad entre sexo en los órganos de selección en los procesos de contratación de personal.																
<u>Acción 6:</u> Establecimiento de convenios de colaboración con centros educativos para el acogimiento de alumnado en prácticas que se encuentre cursando estudios relacionados con la igualdad.																

I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel 2026-2029	2026				2027				2028				2029				
Área 2. Conciliación y corresponsabilidad	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3 T	4T	1T	2T	3T	4T	
<u>Acción 7:</u> Elaboración de un catálogo de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles para la plantilla, tanto aquellas determinadas por ley como las que se adopten a iniciativa del propio Ayuntamiento.																	
<u>Acción 8:</u> Difusión del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad a la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.																	
<u>Acción 9:</u> Sensibilización y fomento del acogimiento a medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres que forman parte de la plantilla.																	
<u>Acción 10:</u> Estudio sobre el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla, desagregado por sexo y área/departamento; encaminado a conocer qué sexo hace más uso de este tipo de medidas e introducir medidas que lo equilibren.																	
<u>Acción 11:</u> Realización de acciones formativas/informativas dirigidas toda la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.																	

II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel	2026				2027				2028				2029			
Área 3. Clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 12:</u> Continuidad en la revisión de relación de puestos de trabajo (RPT) que permita disponer de una descripción de tareas acorde a cada uno de ellos.																
<u>Acción 13:</u> Estudio de la distribución de la plantilla por categorías profesionales desagregado por sexo, en aras de conocer la posible feminización y masculinización de las diferentes categorías y niveles de responsabilidad en la estructura laboral del Ayuntamiento.																
<u>Acción 14:</u> Establecimiento como criterio de desempate entre iguales candidaturas en procesos de promoción interna el sexo que se encuentre infrarrepresentado en el área o departamento para el cual se esté desarrollando la promoción.																
<u>Acción 15:</u> Formación en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla municipal.																
<u>Acción 16:</u> Difusión de la formación en igualdad que realizan otras instituciones públicas, como el Instituto de las Mujeres.																



II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel	2026				2027				2028				2029			
Área 5. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 22:</u> Redacción y aprobación de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo que establezca el proceso a seguir ante estos casos, que será garantista con las víctimas.																
<u>Acción 23:</u> Difusión del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla del Ayuntamiento.																
<u>Acción 24:</u> Sensibilización dirigida a toda la plantilla para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.																
<u>Acción 25:</u> Creación de una guía de información para la detección y actuación ante casos de acoso sexual, por razón de sexo, diversidad, etc.																
<u>Acción 26:</u> Campaña de comunicación dirigida a la totalidad de la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																
<u>Acción 27:</u> Sesiones formativas dirigidas a la sensibilización, detección y prevención de la violencia de género para todo el personal.																
<u>Acción 28:</u> Revisión de la política de prevención de riesgos laborales con el objetivo de dotarla de perspectiva de género.																



II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>Área 6. Comunicación y lenguaje no sexista</b>																
<u>Acción 33:</u> Campaña de comunicación a la plantilla para dar a conocer el Plan de Igualdad y las acciones que contiene entre la misma.			■													
<u>Acción 34:</u> Formación a la plantilla en lenguaje inclusivo aplicado al ámbito público, de forma que se les faciliten las herramientas adecuadas para su empleo en el trabajo diario.								■								
<u>Acción 35:</u> Auditoría del lenguaje inclusivo de toda la comunicación del Ayuntamiento con el objetivo de detectar y corregir posibles errores; incluyendo formularios y documentos de gestión y solicitudes de la administración local.															■	
<u>Acción 36:</u> Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo adaptado al ámbito de la administración pública para manejo y consulta de la totalidad de la plantilla.												■				
<u>Acción 37:</u> Decálogo de uso del lenguaje inclusivo de fácil manejo y difusión entre el personal.										■						
<u>Acción 38:</u> Revisar y adaptar, en caso de considerarse necesario; el uso de las imágenes que se emplean en la comunicación del Ayuntamiento con el objetivo de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.																
<u>Acción 39:</u> Revisión del uso de las redes sociales del Ayuntamiento de Mutxamel con el objetivo de establecer una estrategia de comunicación externa unificada de todas las áreas.				■												

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad interno son procesos fundamentales para garantizar que las medidas diseñadas cumplan eficazmente sus objetivos. Un plan de igualdad no debe entenderse como un documento estático, sino como una herramienta viva que requiere revisión constante para adaptarse a los cambios sociales, legales y organizativos que puedan surgir.

Mediante la evaluación, el ayuntamiento puede medir el grado de cumplimiento de las acciones previstas, detectar posibles obstáculos o desviaciones, y conocer el impacto real de las políticas aplicadas sobre la plantilla. Este análisis permite tomar decisiones informadas, mejorar los procedimientos y optimizar los recursos destinados a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

El seguimiento, por su parte, asegura la continuidad y la coherencia en la aplicación del plan. Establecer indicadores claros, responsables de ejecución y plazos definidos facilita la transparencia y la rendición de cuentas ante la administración. Además, fomenta la participación de los distintos departamentos y del personal municipal, creando una cultura organizativa comprometida con la igualdad de oportunidades incidiendo en su carácter transversal.

En definitiva, la evaluación y el seguimiento son esenciales no sólo para verificar resultados, sino también para consolidar una administración local más justa, inclusiva y comprometida con los valores de equidad y respeto que deben guiar toda gestión pública.

Dado que el plan de igualdad tiene una vigencia plurianual y abarca distintos ejes de actuación —como el acceso al empleo, la conciliación, la formación o la comunicación inclusiva—, es necesario disponer de información periódica que permita valorar su desarrollo y eficacia en cada etapa.

Estas evaluaciones anuales permiten detectar de forma temprana posibles desviaciones con respecto a los objetivos iniciales, identificar buenas prácticas y corregir deficiencias antes de la evaluación final del plan. Asimismo, ofrecen una herramienta de trabajo valiosa para las comisiones de seguimiento en materia de igualdad y los responsables de cada área, promoviendo una gestión más eficiente, transparente y participativa.

Además, la revisión anual garantizará la actualización de las medidas en función de los cambios normativos, organizativos o sociales que puedan producirse durante el periodo de vigencia del plan. De este modo, el ayuntamiento refuerza su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y asegura que las políticas públicas se mantengan acordes con los principios de equidad, justicia y buen gobierno.

#### PROPUESTA DE CALENDARIZACIÓN DE LAS EVALUACIONES ANUALES:

**Año 2026:** Primera evaluación parcial del Plan. Revisión de las acciones implementadas durante el primer año y ajuste de los indicadores de seguimiento.

**Año 2027:** Segunda evaluación anual. Análisis comparativo respecto al año anterior e inclusión de nuevas medidas si se detectan áreas de mejora.

**Año 2028:** Tercera evaluación anual. Profundización en el impacto de las acciones de medio plazo y preparación de los criterios para la evaluación final.

**Año 2029-2030:** Evaluación final del Plan de Igualdad. Valoración global del cumplimiento de los objetivos, de los resultados alcanzados y formulación de propuestas para el siguiente plan.

### **7. VIGENCIA DEL PLAN**

La vigencia del presente Plan será de cuatro años desde el día siguiente a su aprobación en abril de 2026 hasta abril de 2030.

Cumplido este periodo se mantendrán aquellas medidas que por su naturaleza tengan carácter permanente, los protocolos de acoso y las garantías de igualdad de trato, hasta la entrada en vigor del nuevo Plan.

**II PLA D'IGUALTAT INTERN  
D'OPORTUNITATS DE DONES I  
HÒMENS DE L'AJUNTAMENT  
DE MUTXAMEL 2026 - 2030**

## **ÍNDEX**

- 1. Introducció i Principis Rectors**
- 2. Marc jurídic**
- 3. Diagnòstic i metodologia aplicada en l'elaboració del Pla d'Igualtat:**
  - 3.1. Resultat de l'avaluació del I Pla d'Igualtat Intern**
  - 3.2. Anàlisi organitzacional**
  - 3.3. Implicació de l'Àrea de Recursos Humans en la seua implementació**
  - 3.4. Conclusions i recomanacions de millora per a la posada en marxa del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mutxamel 2026-2029**
- 4. Pla d'acció**
  - 4.1. Àrea d'accés a l'ocupació i la contractació**
  - 4.2. Àrea de conciliació i corresponsabilitat**
  - 4.3. Àrea de classificació professional, promoció, formació i representació femenina**
  - 4.4. Àrea de retribucions i auditories salarials**
  - 4.5. Àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**
  - 4.6. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista**
- 5. Cronograma**
- 6. Seguiment i avaluació**

## **1. INTRODUCCIÓ I PRINCIPIS RECTORS**

L'elaboració d'un Pla d'Igualtat Intern en l'àmbit municipal constituïx una ferramenta essencial per a garantir el compliment efectiu dels principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en el si de l'administració pública. La seua implantació respon no sols a una obligació normativa derivada de la legislació vigent —com la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens i el Reial decret 901/2020 que regula els plans d'igualtat i el seu registre—, sinó també a un compromís institucional amb la millora contínua de la gestió pública i la promoció d'entorns laborals inclusius i equitatius.

El Pla d'Igualtat és un instrument de planificació estratègica que permet diagnosticar la situació real de la plantilla en matèria d'igualtat, identificar possibles desequilibris o pràctiques discriminatòries i definir les mesures correctores necessàries per a aconseguir una igualtat efectiva. A través del seu disseny i aplicació, l'ajuntament no sols optimitza les seues polítiques de recursos humans, sinó que també enfortix el seu model organitzatiu, perquè integra la perspectiva de gènere en tots els processos interns, des de la selecció i promoció del personal fins a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

A més, l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern reforça la transparència i la rendició de comptes, i promou una gestió pública alineada amb els valors de justícia social, diversitat i sostenibilitat institucional. El seu impacte transcendeix l'àmbit intern, perquè es projecta com un exemple de coherència entre les polítiques públiques que l'Ajuntament impulsa, cap a la ciutadania, i les pràctiques que implementa en el seu propi entorn de treball. En conseqüència, este instrument no sols contribuïx al compliment de la normativa i dels principis d'igualtat, sinó que consolida una cultura organitzativa moderna, eficient i compromesa amb els drets fonamentals.

La continuació d'un pla d'igualtat intern té una consideració important, ja que permet que les mesures d'igualtat no es queden en una declaració formal, sinó que es mantinguen actives, es revisen i s'adapten a les necessitats reals de l'organització. A més, renovar i seguir el pla ajuda a assegurar el compliment legal, millorar el clima laboral i consolidar una cultura d'equitat i respecte.

Per este motiu, es procedix a elaborar el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mutxamel 2026-2029. Els principis rectors mantenen concordança amb els que han regit el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mutxamel 2021-2025.

### **Principis rectors:**

#### **1. Igualtat de tracte i d'oportunitats**

La igualtat de tracte i d'oportunitats constitueix l'eix **vertebrador** de la política de personal de l'Ajuntament. Este principi implica garantir que totes les persones que integren la plantilla municipal puguen accedir, romandre i progressar en la seua carrera professional en condicions d'equitat, sense que factors com el sexe, la identitat de gènere o altres circumstàncies personals influïsquen en la valoració dels seus mèrits o capacitats. Suposa, a més, un compromís ferm amb l'eliminació de qualsevol forma de discriminació directa o indirecta, així com amb la revisió contínua dels procediments interns per a assegurar que es despleguen sota criteris objectius, imparcials i transparents. La igualtat es concep com un **dret fonamental** i com un requisit indispensable per a la qualitat del servei públic.

## **2. Diversitat i respecte**

L'Ajuntament reconeix la diversitat de la seua plantilla com un **valor estratègic** que contribuïx a enriquir l'organització i a millorar la resposta a les necessitats de la ciutadania. Este principi implica promoure un entorn laboral en el qual totes les persones se senten respectades, legitimades i lliures d'expressar la seua identitat sense por de prejuís o estigmatització. La diversitat s'entén en un sentit ampli, abastant dimensions culturals, socials, funcionals i de gènere, i s'integra en la cultura organitzativa com un element que afavorix la innovació, la cohesió i la qualitat del treball. El respecte mutu s'establix com a **norma bàsica de convivència professional** i com a garantia d'un clima laboral saludable.

## **3. Conciliació i corresponsabilitat de tasques**

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar es considera un **dret** que ha de ser **garantit** mitjançant polítiques que permeten compatibilitzar les responsabilitats professionals amb les necessitats personals i de les cures. Este principi es fonamenta en la corresponsabilitat, entesa com la distribució equilibrada de les tasques domèstiques i de cures entre dones i hòmens, i com un **compromís institucional** per a evitar que estes responsabilitats recaiguen de manera desigual. L'Ajuntament assumix la necessitat de promoure mesures que faciliten l'organització del temps, reduïsquen les barreres que dificulten la conciliació i eviten que l'exercici d'estos drets afecte negativament el desenvolupament professional.

## **4. Transparència i consens**

La transparència i el consens **són pilars essencials** per a la legitimitat i eficàcia del Pla d'Igualtat. La transparència implica que totes les fases del procés —diagnòstic, disseny, implementació i avaluació— es desenvolupen de manera oberta, accessible i comprensible per a tota la plantilla. El consens es constrüix mitjançant

el **diàleg social**, la **participació activa de la representació sindical** i la implicació dels diferents **departaments municipals**. Este principi garantix que les decisions adoptades responguen a criteris objectius i compartits, que enfortixen la confiança en les polítiques d'igualtat i afavorixen la seua aplicació real i sostinguda en el temps.

### 5. Benestar en les relacions laborals

El benestar en les relacions laborals es concep com un **component essencial de la salut organitzativa** i del rendiment institucional. Este principi implica promoure un entorn de treball segur, respectuós i lliure de qualsevol forma de violència, assetjament o tracte degradant. L'Ajuntament es compromet a fomentar dinàmiques de comunicació positiva, cooperació i reconeixement, així com a previndre els riscos psicosocials que puguen afectar l'equilibri emocional i professional del personal. El benestar laboral s'entén com una **responsabilitat compartida** que contribuïx a millorar la motivació, la satisfacció i la qualitat del servici públic.

### 6. Ús de llenguatge inclusiu

El llenguatge inclusiu es reconeix com a una **ferramenta fonamental** per a construir una comunicació institucional que reflectix la diversitat i evita la reproducció d'estereotips o biaixos de gènere. Este principi implica adoptar criteris lingüístics que visibilitzen totes les persones, promoguen la igualtat i garantisquen que els missatges emesos per l'Ajuntament siguen respectuosos, precisos i coherents amb els valors de l'organització. L'ús d'un llenguatge inclusiu contribuïx a **transformar la cultura institucional** i a generar un **entorn més equitatiu** i conscient de la pluralitat social.

### 7. Perspectiva de gènere

La perspectiva de gènere constituïx un **enfocament analític** que permet identificar desigualtats estructurals i comprendre com afecten de manera diferenciada a dones i hòmens en l'àmbit laboral. Este principi implica integrar esta mirada en totes les polítiques de gestió de personal, des de la planificació i selecció fins a la formació, la promoció i l'avaluació de l'acompliment. Incorporar la perspectiva de gènere suposa analitzar dades desagregades, detectar bretxes, revisar procediments i dissenyar mesures que corregisquen desequilibris. És una ferramenta imprescindible per a **avançar cap a una igualtat real i efectiva**.

### 8. Transversalitat

La transversalitat de gènere implica que la igualtat no es limita a accions puntuals o a una àrea específica, sinó que impregna totes les decisions, processos i

estructures de l'Ajuntament. Este principi exigix que cada departament assumisca responsabilitats concretes en matèria d'igualtat i que els criteris d'equitat **s'integren en la planificació estratègica**, els pressupostos, els procediments interns i la prestació de servicis. La transversalitat garantix que la igualtat es convertisca en un **element permanent i estructural de la gestió pública**.

### 9. Lideratge femení

El lideratge femení es promou com un **element clau per a avançar** cap a una **representació equilibrada** en els espais de decisió i direcció. Este principi implica reconèixer el talent i la capacitat de les dones, eliminar barreres que dificulten el seu accés a llocs de responsabilitat i fomentar una cultura organitzativa que valora estils de lideratge diversos. L'Ajuntament es compromet a impulsar polítiques que afavorixen la presència de dones en tots els nivells jeràrquics, fet que contribuïx a una **gestió més plural, equitativa i representativa**.

### 10. Seguretat en l'ocupació

La seguretat en l'ocupació es considera un **factor determinant** per a garantir la igualtat d'oportunitats i l'estabilitat professional. Este principi implica promoure condicions laborals dignes, processos de contractació i promoció, basats en criteris objectius i mecanismes que eviten que la temporalitat afecte de manera desigual a determinats col·lectius, especialment a les dones. L'estabilitat laboral afavorix la planificació de la vida personal i professional, reduïx la vulnerabilitat davant situacions de discriminació i contribuïx a un **entorn de treball més just i equilibrat**.

## 2. MARC NORMATIU

Pel que fa a la normativa internacional, la primera norma en la qual ens basem per al desplegament del nostre Pla és la Declaració Universal dels Drets Humans, establida l'any 1948 per Nacions Unides. Esta declaració va suposar un punt d'inflexió perquè va ser la primera vegada que s'atorgaven drets a les persones només pel simple fet de ser-ho. La Declaració, a més, garantix que els Estats estan obligats al manteniment d'estos drets bàsics. Els primers dos articles de la Declaració Universal de Drets Humans ens diuen el següent:

- Article 1 "Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets i, dotats com estan de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres".

- Article 2 "Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en esta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de

qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició. A més, no es farà cap distinció fundada en la condició política, jurídica o internacional del país o territori de la jurisdicció del qual depenga una persona, tant si es tracta d'un país independent, com d'un territori sota administració fiduciària, no autònom o sotmés a qualsevol altra limitació de sobirania.”

L'Organisme de les Nacions Unides va promulgar, a més, unes conferències internacionals que abordaren el tema de la situació de les dones per a aconseguir equiparar la seua situació en matèria de drets a la dels hòmens. Fins al moment actual, s'han celebrat 4 conferències internacionals: la primera es va fer l'any 1975 a Mèxic; la següent en 1980 a Copenhaguen; després, en 1985, a Nairobi; i, finalment, en 1995 a Pequín. A conseqüència d'estes Conferències, la representació dels països membres segella el compromís d'establir els mecanismes necessaris per a poder complir amb els acords. Però va ser la conferència de Pequín, en 1995, la que va establir un punt clau en la lluita pels drets de les dones. Des d'este moment es canvia el focus del plantejament i es comença a parlar de “gènere” en matèria de discriminació. A més, va suposar l'establiment d'una sèrie de plans d'accions per a aconseguir la igualtat de gènere a nivell global. Estos són: pobresa, educació, salut, violència, conflictes armats, economia, poder i adopció de decisions, mecanismes institucionals, drets humans de les dones i les xiquets, mitjans de difusió i medi ambient. Finalment, hem de destacar també la importància de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), la qual entra en vigor en 1981 i propugna mesures que permeten la legislació en matèria de prevenció de discriminacions. L'esmentat document es focalitza en diversos aspectes fonamentals relacionats amb la igualtat real i efectiva entre dones i hòmens. Estos són: drets civils, condició jurídica i social de les dones i reproducció humana.

### **1. Normativa Europea**

El primer document jurídic que podem destacar per importància el constituïx el Tractat d'Amsterdam, firmat el mes d'octubre de l'any 1992. Este acord va ser ratificat per tots els Estats membres i declarava el dret fonamental de la lliure circulació de persones, creant amb això un espai de llibertat en el qual poder moure's sense restriccions. Deu anys més tard, es produïx la ratificació de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, proclamada el 7 de desembre de l'any 2000 però reformada el 12 de desembre de 2007. Esta Carta va introduir com a aspectes nous algunes qüestions discriminatòries prohibides fins a eixe moment, com la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual. Atenent a l'escrit en els seus articles 21 i 23:

- Article 21: “No discriminació. Es prohibix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.”

- Article 23: “Igualtat entre dones i hòmens. La igualtat entre dones i hòmens ha de garantir-se en tots els àmbits, inclusivament en matèria d'ocupació, treball i retribució.”

Una altra norma important en esta matèria la constituïx la Directiva 2006/54/CE del 5 de juliol, del Parlament Europeu i del Consell. Esta directiva naix amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de l'ocupació i la formació laboral, generant amb això una nova normativa que unifica els criteris d'igualtat prohibint qualsevol tipus de discriminació laboral.

Així mateix, hem de destacar també la importància del Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere (2011-2020), que té l'objectiu d'erradicar la violència patida per les dones i proposa una sèrie de mesures per a la seua erradicació total. Encaminada a la consecució d'una conscienciació social i intentar disminuir les desigualtats que es patixen en l'àmbit laboral, sobretot en temes referits a la conciliació personal, familiar i laboral.

Finalment, hem de fer referència a l'anomenada Agenda 2030 i els objectius de desenvolupament sostenible (ODS), en concret al cinqué, que proclama la necessitat d'aconseguir la igualtat de gènere i de la creació de fórmules que permeten l'apoderament de dones i xiquetes. Esta Agenda va suposar la consecució d'un acord entre 193 països que establiren 17 ODS, amb l'objectiu de garantir la igualtat entre persones, la protecció del planeta i el desenvolupament econòmic sostenible i inclusiu. La Llei contempla una sèrie de metes necessàries per a garantir la protecció de dones i xiquetes; posar fi a la discriminació, eliminar totes les formes de violència de gènere, eliminar pràctiques nocives com el matrimoni infantil i la mutilació genital femenina, reconèixer i valorar el treball de cures domèstiques, assegurar la participació plena de la dona i la igualtat d'oportunitats, assegurar l'accés universal a la salut sexual i reproductiva, igualtat de drets davant els recursos econòmics, millorar l'ús de la tecnologia instrumental i aprovar i enfortir polítiques i lleis aplicables per a promoure la igualtat de gènere i l'apoderament femení.

**Completen la normativa europea:**

Tractat de la Unió Europea (TUE), Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE), articles 8 i 157.

Directiva 2006/54/CE, Directiva 2010/41/UE, Directiva 2019/1158/UE, Directiva 2023/970/UE sobre transparència retributiva.

## **2. Normativa Estatal**

Partim del text bàsic i principal que determina la resta de lleis estatals i que constitueix la base jurídica sobre la qual s'assenten els principis de la nostra societat. Parlem de la Constitució Espanyola, en vigor des de l'any 1978, la qual proclama, en l'article 14, que “tots els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.

Hem de fer menció també a l'article 9.2, en el qual se sosté que “correspon, als poders públics, promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.”

Així com al que disposa l'article 23 de la Constitució Espanyola, que garanteix el dret de la ciutadania a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics.

En 2004 sorgí a Espanya la primera Llei destinada a legislar en matèria de violència de gènere; es tracta de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció oficial contra la violència de gènere. Esta Llei atribuïx la responsabilitat per a l'eliminació de la violència de gènere als governs i els diversos poders públics. La llei aborda la problemàtica des d'una perspectiva integral, abastant mesures que engloben des de l'educació fins a les esferes judicials. La Llei va suposar un canvi de paradigma en la manera d'abordar la violència patida per les dones ja que l'allunya del seu espai privat fins llavors considerat exclusiu. A més, considerant que es tracta d'una problemàtica social fortament arrelada en el nostre sistema social que va més enllà del que succeïska en l'àmbit de la llar. És a dir, s'aborda el problema de manera global, entenent que hi ha tota una estructura de poder que converteix a les dones, en moltes ocasions, en subjectes subalterns als hòmens. Reconeix que es tracta d'una violència que mata a les dones pel simple fet de ser dones, sent esta la pitjor conseqüència dels múltiples rols i estereotips que patixen al llarg de la seua vida. La Llei estableix tota una sèrie de mesures aplicables per a l'erradicació de la violència de gènere. Estes són mesures de sensibilització, prevenció i detecció de les situacions en les quals les dones es troben sotmeses, a més estableix protocols sanitaris destinats a l'atenció de les víctimes. També s'obri

un gran ventall de mitjans per a les dones que hagen patit algun tipus de maltractament per part d'algun home: dret a la informació, a l'assistència social, a l'assistència jurídica gratuïta, a més d'una sèrie de modificacions normatives que faciliten l'ocupació i el seu manteniment en el temps. També es contemplen mesures de suport econòmic, la creació d'òrgans que permeten la tutela judicial de la víctima, així com una gran reforma de l'ordenament jurídic per a garantir que cada cas particular siga tractat de la manera més adequada.

Tres anys després, s'instaura la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens. Esta Llei estableix en l'article 1.1 el següent: "Les dones i els hòmens són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Esta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desplegament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària."

Finalment, cal assenyalar també el Reial decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'ocupació i l'ocupació. Com assenyala el Reial decret, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març va suposar la creació d'una llei que va resultar pionera en el desplegament legislatiu dels drets d'igualtat de gènere a Espanya. No obstant això, les mesures van obtindre uns resultats més bé discrets, per no dir insignificants, que van requerir d'un reforç normatiu realitzat a través d'este Reial-Decret. Esta situació de desigualtat, que podem visualitzar en la bretxa salarial que no ha sigut reduïda en els últims anys, per exemple; exigix una actuació urgent i necessària per part de l'Estat, ja que la mitat de la població està patint una forta discriminació i veu afectats els seus drets fonamentals.

Destaca, a més, el Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere, mitjançant el qual les entitats públiques locals espanyoles disposen de fons i recursos econòmics per a implementar polítiques públiques destinades a eliminar la violència de gènere en els seus respectius territoris.

#### **Complementen la normativa estatal:**

L'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (EBEP) – Reial decret legislatiu 5/2015 que regula els drets i deures del personal al servici de les administracions públiques, incloent-hi la igualtat de gènere.

Així com el Reial decret 901/2020 sobre plans d'igualtat, que regula l'elaboració, el registre i el seguiment dels plans d'igualtat en les empreses i administracions públiques.

El Reial decret 902/2020 sobre igualtat retributiva que estableix mesures per a garantir la transparència i la igualtat retributiva entre dones i hòmens.

### **Normativa Autonòmica de la Comunitat Valenciana**

Pel que fa al nivell autonòmic, partim de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i hòmens, inclosa en l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, del 25 d'abril de 1982. El text normatiu proclama en el seu primer article: “esta llei té per objecte regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i hòmens a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar esta igualtat, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades, així com establir l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens a la Comunitat Valenciana.” La Llei intervé sobretot en tres àmbits ben diferenciats; pel que fa a l'àmbit laboral, pretén que es produïska una incorporació massiva per part de la dona al món laboral establint unes condicions igualitàries per a ells i per a elles i facilitant la coeducació mitjançant la conciliació laboral. Per part seua, referit a l'àmbit social, es proposen mesures concretes d'actuació aplicades al context de la Comunitat Valenciana . Finalment, pel que fa a l'àmbit privat, la Llei se centra en les cures cap a persones dependents, la població infantil o major d'edat, i pretén aconseguir un equilibri entre el sector públic i el privat. Això és conseqüència de la dificultat afegida que troben les dones a l'hora d'incorporar-se al mercat laboral en forma de portes tancades, que així se'ls mostren pel simple fet de ser dones. Hem d'afegir, a més, que esta Llei pretén la creació de l'Observatori de Gènere i la Defensoria de la Igualtat dins del Síndic de Greuges .

Un altre document que sustenta la base jurídica del nostre pla el suposa l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, del 25 d'abril de 2006. Este document estableix l'obligatorietat per part de les institucions públiques de vetlar per la participació igualitària de dones i hòmens. Concretament, l'article 14 estableix el següent: “La Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, vetlarà en tot cas perquè les dones i els hòmens puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A este efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.” A més, destaca també la seua competència de promoció de la dona en la vida pública i professional.

D'altra banda, el Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista, aprovat al setembre de 2017, estableix una sèrie de línies d'actuació davant els casos de

violència de gènere. Este pacte unix a les diferents institucions valencianes amb la finalitat de comprometre's a lluitar per a erradicar la violència de gènere.

**Complementen la normativa autonòmica:**

La Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana que inclou disposicions específiques sobre igualtat de gènere en l'ocupació pública valenciana.

El Decret 133/2007 sobre visat i registre de plans d'igualtat que estableix el procediment per a visar i registrar els plans d'igualtat en la Comunitat Valenciana.

Així com el Pla Estratègic d'Igualtat de la Generalitat Valenciana que suposa el markege de referència autonòmic que definix les línies estratègiques i objectius en matèria d'igualtat.

**Normativa específica per a Administracions Públiques**

La Llei 40/2015 de règim jurídic del sector públic que estableix el règim jurídic de les administracions públiques, que inclou principis d'igualtat.

La Llei 39/2015 del procediment administratiu comú que regula el procediment administratiu comú de les administracions públiques, tot promovent la igualtat i la no discriminació.

La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i el RD 39/1997 que inclouen mesures per a la prevenció de riscos laborals, que inclou els riscos psicosocials i la protecció de la maternitat.

**5. Normativa complementària**

Normativa sobre teletreball en l'administració pública.

Normativa sobre accessibilitat universal i no discriminació.

**Normativa municipal**

**Conveni col·lectiu del personal al servici de l'Ajuntament de Mutxamel**

Bases generals per a la selecció de personal.

Reglament de regulació del teletreball del personal de l'Ajuntament de Mutxamel.

Reglament regulador de la carrera professional.

Decret jornada laboral

Pla de Qualitat de l'Ajuntament de Mutxamel

RPT , VPT i fitxes de definició dels llocs.

Protocol Assetjament Entorn Laboral

### 3. DIAGNÒSTIC I METODOLOGIA APLICADA A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El diagnòstic i la metodologia són elements consubstancials en l'elaboració d'un pla d'igualtat intern d'un ajuntament, perquè permet partir d'un coneixement real de la situació de l'organització i dissenyar mesures ajustades a les seues necessitats. Sense un diagnòstic rigorós, el pla corre el risc de convertir-se en un document formal sense capacitat real de transformació.

El diagnòstic permet identificar la situació de partida en matèries com l'accés a l'ocupació pública, la classificació professional, la promoció interna, la formació, la retribució, la conciliació, l'ús del llenguatge inclusiu, la representació equilibrada i la prevenció de l'assetjament. En l'àmbit municipal, esta anàlisi és especialment important perquè l'ajuntament, a més de ser ocupador, exercix una funció exemplaritzant davant la ciutadania. Per això, conèixer possibles desigualtats o desequilibris dins de la plantilla resulta fonamental per a promoure una administració més justa, transparent i coherent amb els principis d'igualtat.

La metodologia aporta el marc tècnic perquè eixe diagnòstic siga objectiu, participatiu i útil. Ha de basar-se en la recollida i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives, la revisió documental, la consulta a la representació legal del personal i la participació de les diferents àrees municipals. Una metodologia adequada garanteix que el pla no responga a percepcions aïllades, sinó a evidències contrastades, i que les mesures proposades siguen realistes, mesurables i avaluables.

En conjunt, un bon diagnòstic i una metodologia ben definida permeten detectar necessitats reals, prioritzar actuacions i establir objectius assolibles. A més, afavorixen la implicació del personal, reforcen la legitimitat del pla i faciliten el seu seguiment posterior. En un ajuntament, això es tradueix en una gestió pública més igualitària, eficient i compromesa amb els drets de tota la plantilla i amb la ciutadania a la qual servix.

L'elaboració d'un nou diagnòstic en el marc d'un pla d'igualtat intern troba la seua principal justificació en la necessitat de partir d'un coneixement actualitzat, rigorós i contrastat de la realitat de l'organització. En este sentit, l'avaluació **final del pla d'igualtat anterior** constituïx una ferramenta imprescindible, ja que permet valorar de manera objectiva el grau de compliment dels objectius previstos, l'eficàcia de les mesures implantades i l'abast real dels resultats obtinguts.

Lluny de tractar-se d'un tràmit merament formal, l'avaluació final ofereix informació de gran valor per a orientar el disseny del nou diagnòstic. A través d'esta és possible identificar avanços consolidats, detectar dificultats persistents i reconèixer noves bretxes o necessitats que hagen pogut sorgir durant la vigència del pla precedent. D'esta manera, el diagnòstic posterior no es limita a reproduir una anàlisi prèvia, sinó que es construeix sobre evidències contrastades i sobre l'experiència acumulada en l'aplicació de les mesures anteriors.

Així mateix, **vincular el nou diagnòstic a l'avaluació final** afavorix la coherència, la continuïtat i la millora progressiva de les polítiques d'igualtat dins de l'organització. Esta relació entre els dos instruments permet assegurar que el nou pla responga realment a la situació existent, i evita tant la repetició d'actuacions ja superades com l'adopció de mesures desvinculades de la realitat institucional. En conseqüència, **l'avaluació final del pla conclòs** no sols tanca una etapa, sinó que servix com a base tècnica i metodològica per a impulsar un nou cicle de planificació més ajustat, més eficaç i més d'acord amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

### 3.1. RESULTATS AVALUACIÓ I PLA D'IGUALTAT INTERN

Per a l'avaluació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament s'han seguit els passos següents:

- S'ha supervisat el pla d'igualtat i s'ha elaborat una ferramenta en format Excel per a arreplegar informació referent a la seua implementació. Esta ferramenta s'ha facilitat al departament de recursos humans perquè traslladen la informació corresponent.
- S'han incorporat els indicadors que no es trobaven definits en el pla d'igualtat i que haurien d'haver-se contemplat durant el disseny de mesures.
- S'ha remés a recursos humans una ferramenta de recollida de dades sobre la plantilla i els efectius amb els quals compta el personal de l'Ajuntament de Mutxamel, per a realitzar una comparació amb el diagnòstic inicial del pla d'igualtat i poder establir el grau d'impacte i els resultats i canvis que han tingut efecte sobre la plantilla municipal.
- S'ha facilitat una enquesta a Recursos Humans per a la seua adequada difusió a tota la plantilla, amb l'objectiu de recaptar dades sobre l'opinió i la consideració de les persones treballadores de l'Ajuntament respecte al pla d'igualtat.

La informació obtinguda a partir de la recollida d'estes dades ens va permetre elaborar l'informe d'avaluació, que aporta dades, de perfil baix, sobre el compliment del Pla d'Igualtat, així doncs, es passa a assenyalar els punts on és necessari incidir per a millorar el compliment de les accions i, per tant, revisar-les perquè el II Pla d'Igualtat proporcione l'oportunitat d'esmenar tots aquells aspectes que no ha sigut efectuats.

**Dificultats, resistències i canvi d'actituds:**

En línies generals, encara que és complicat definir els desequilibris entre dones i hòmens en l'entitat, ja que no s'han implementat íntegrament les accions previstes, una de les ferramentes que poden ajudar a valorar les modificacions que es produïsquen, en el II Pla d'Igualtat, és observar els canvis entre la plantilla i recaptar les seues opinions i consideracions, promovent la participació activa dels treballadors poc motivats a la col·laboració. Per a això és necessari elaborar una enquesta dirigida a tot el personal de l'entitat i informar de cada acció que s'implemente.

Este canvi en el Pla actual permetrà obtindre la informació necessària sobre la disminució dels desequilibris entre dones i hòmens i les millores que s'han de considerar, que es reflectiran en la pròxima avaluació anual.

Observant que hi ha dificultats per a implantar les accions contemplades, es considera imprescindible que les accions del II Pla d'Igualtat s'impulsen, controlen i revisen anualment per la unitat d'igualtat, conjuntament amb el servei de recursos humans, per a disminuir els dèficits que no s'han acomplit i establir un seguiment i avaluació de les accions proposades, d'acord amb els temps establits.

És necessari i d'obligat compliment establir i aprovar noves accions, una vegada s'hagen realitzat les implantades en el Pla d'Igualtat; per a establir els canvis pertinents i/o les modificacions necessàries sobre les mesures aprovades, ja que hi ha carències en la seua execució.

**Recursos econòmics:**

Es considera necessari dotar pressupostàriament el pla, de manera transversal i realista, per a dur a terme la seua implementació en totes les àrees, el seu seguiment i la seua avaluació. Si no és així, i no es reben els recursos necessaris per a desplegar-lo es corre el risc que no s'implementen adequadament les accions i continue tenint carències i barreres de resistència en la seua execució contínua.

**Terminis:**

Cal atendre i respectar els terminis establits en el cronograma per a implementar les accions del Pla d'Igualtat. En el supòsit que no es poguera dur a terme alguna acció en el termini establert, s'ha d'establir com a prioritat per a dur-la a terme abans que finalitze.

**Barreres:**

Barreres externes: Algunes de les barreres a les quals s'enfronten les administracions públiques guarden relació amb qüestions culturals i socials. Es fa molt difícil treballar la igualtat en l'entitat quan en la societat en general encara es perpetuen estereotips, rols i prejudis.

Barreres internes: Com s'hi ha posat de manifest, hi ha barreres internes en l'entitat que no han permès la implementació adequada de les mesures del pla ni el trasllat d'informació per al seu correcte seguiment i avaluació. Entre estes es troba la necessitat d'un major lideratge de Recursos Humans i una implicació de totes i cada una de les àrees en què s'organitza l'Ajuntament.

**3.2. ANÀLISI ORGANITZACIONAL**

**DADES GENERALS:**

<b>Institució</b>	<b>AJUNTAMENT MUTXAMEL</b>
<b>CIF</b>	<b>P0309000H</b>
<b>Domicili social</b>	<b>AV. CARLOS SOLER 46</b>
<b>Telèfon</b>	<b>965955910</b>
<b>Nombre de persones ocupades</b>	

Distribució de la plantilla segons el sexe:

<b>Dones 138</b>	
<b>Hòmens</b>	<b>149</b>
<b>Total</b>	<b>287</b>

Distribució de la plantilla per edats:

	<b>Dones</b>	<b>Hòmens</b>	<b>Total</b>
<b>Menys de 20 anys</b>	1	0	1
<b>20 - 29 anys</b>	3	4	7
<b>30 - 39 anys</b>	18	17	35
<b>40 - 49 anys</b>	45	39	84
<b>50 i més anys</b>	71	89	160
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>149</b>	<b>287</b>

Distribució total de la plantilla per grups de classificació laboral:

	<b>Dones</b>	<b>Hòmens</b>	<b>Total</b>
<b>A1</b>	25	16	41
<b>A2</b>	23	18	41
<b>B</b>	4	6	10
<b>C1</b>	37	45	82
<b>C2</b>	16	15	31
<b>E</b>	14	26	40
<b>Taller</b>	10	10	20
<b>Regidor /Regido- ra</b>	9	13	22
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>149</b>	<b>287</b>

Distribució total de la plantilla per tipus de contracte:

	<b>Dones</b>	<b>Hòmens</b>	<b>Total</b>
<b>Funcionariat de carrera</b>	72	93	165
<b>Funcionariat d'interinitat</b>	34	21	55
<b>Personal laboral fix</b>	12	11	23
<b>Personal laboral indefinit</b>	-	-	-
<b>Personal laboral temporal</b>	19	24	43
<b>Personal eventual</b>	1	-	1
<b>Total</b>	138	149	287

Distribució de la plantilla per jornada laboral setmanal (35h setmanals):

	<b>Dones</b>	<b>Hòmens</b>	<b>Total</b>
<b>Menys de 20 hores</b>	1	1	2
<b>De 20 a 34 hores</b>	1	3	4
<b>De 35 a 39 hores</b>	136	145	281
<b>40 hores</b>	-	-	-
<b>Total</b>	138	149	287

## RETRIBUCIONS:

Retribucions mitjanes brutes anuals:

Categoria professional	Salari Base	
	Dones	Hòmens
A1	1333,40€	1333,40€
A2	1152,97€	1152,97€
B	1007,85€	1007,85€
C1	865,68€	865,68€
C2	720,49€	720,49€
E	659,44€	659,44€

### 3.3. IMPLICACIÓ DE L'ÀREA DE RECURSOS HUMANS EN LA SEUA IMPLEMENTACIÓ

La implicació del Departament de Recursos Humans en l'elaboració del Pla d'Igualtat d'un ajuntament resulta essencial, atés que esta àrea gestiona directament les polítiques de personal, les condicions laborals i els procediments interns que afecten la igualtat efectiva entre dones i hòmens dins de l'administració local.

En primer lloc, la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens**, estableix en l'**article 45** l'obligació, per a totes les empreses i administracions públiques, de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, a més de promoure l'adopció de mesures que la garantisquen. Esta norma indica expressament que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar plans d'igualtat, i que estos plans han d'abordar aspectes com la selecció, la promoció, la formació, la retribució i la conciliació de la vida personal, laboral i familiar: totes **competències directament gestionades per Recursos Humans**.

Així mateix, el **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat i el seu registre**, subratlla la necessitat que l'elaboració, implantació i seguiment d'estos plans es realitzen a través d'una comissió negociadora en la qual participe l'òrgan responsable de la gestió de personal. Este punt reforça la responsabilitat de l'àrea d'RH, com a garant tècnic i operatiu de l'aplicació de les mesures acordades.

D'altra banda, dins de l'àmbit de l'ocupació pública, el **Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre)** estableix, en l'**article 51**, que les Administracions Públiques han de planificar i aplicar mesures d'igualtat i de prevenció de la discriminació, promovent activament la igualtat en l'accés i la carrera professional. En este sentit, el departament de RH té les ferramentes i la informació necessàries per a diagnosticar desigualtats internes (per exemple, bretxes retributives o diferències en la promoció) i per a desplegar accions concretes que afavorisquen la igualtat real.

Finalment, la participació activa i el lideratge de Recursos Humans garantix que el Pla d'Igualtat no siga un mer document formal, sinó una estratègia transversal i integrada en la gestió del personal municipal. El seu coneixement sobre polítiques d'ocupació, formació i avaluació d'acompliment permet establir objectius mesurables, coherents amb l'estructura organitzativa i sostenibles en el temps.

La implementació de la formació per al desenvolupament de la carrera professional ha d'atendre les necessitats d'actuació en matèria d'igualtat

### **3.4. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS DE MILLORA DEL II PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE MUTXAMEL 2026-2029.**

Com a conclusió, cal reactivar el procés d'igualtat mitjançant una planificació realista, els recursos suficients i el seguiment continu que garantisquen el compliment normatiu i l'eficàcia de les polítiques públiques en matèria d'igualtat de gènere.

En compliment de la normativa aplicable (RD 901/2020 i HO 3/2007), i segons les carències detectades, es formulen les propostes estratègiques següents:

Constitució i funcionament d'una Comissió de seguiment:

- Crear formalment una Comissió de seguiment paritària per al II Pla d'Igualtat, amb representació equilibrada de l'Ajuntament i de la representació legal de les persones treballadores.

- Aprovar el seu reglament de funcionament, incloent-hi la metodologia de diagnòstic, el calendari de reunions, els procediments de seguiment i els mecanismes de revisió del pla.
- Elaborar un diagnòstic actualitzat amb perspectiva de gènere conforme a l'article 7 del RD 901/2020, que incloga dades desagregades per sexe en totes les àrees: contractació, classificació professional, retribucions, conciliació, formació, salut laboral i comunicació.
- Incorporar indicadors qualitius (percepció d'igualtat, clima laboral, corresponsabilitat, assetjament, llenguatge inclusiu) i quantitius (distribució, bretxa salarial, participació, etc.).

Disseny i planificació del II Pla:

- Definir objectius específics, mesurables i assolibles, amb indicadors d'execució, resultat i impacte.
- Establir un calendari realista d'accions, recursos assignats i responsables d'execució.
- Incloure mesures correctores i preventives en matèria d'igualtat retributiva, conciliació i prevenció de l'assetjament.

A continuació, es presenta el Pla d'Acció integrat en l'II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mutxamel 2026-2029, seguint les recomanacions extretes del diagnòstic efectuat, arran dels resultats obtinguts de l'avaluació, i la necessitat de revisar les accions anteriors, amb la intenció d'esmenar i corregir les deficiències i desviacions que pogueren haver dificultat la consecució dels objectius i accions que s'han d'implementar

És per això, que el Pla d'Acció que es proposa a continuació estableix les mesures acordades en l'anterior pla, a fi de millorar l'estructura interna de l'Ajuntament i dur a terme un canvi de plantejament de la cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, entre el personal de plantilla.

## **4. PLA D'ACCIÓ**

### **4.1. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ**

#### **Objectiu general:**

Aconseguir un accés a l'ocupació igualitària per a dones i hòmens a l'Ajuntament de Mutxamel.

#### **Objectius específics:**

- Primer: Dotar de perspectiva de gènere a tots els processos de selecció que impulse l'Ajuntament de Mutxamel.
- Segon: Garantir l'ús del llenguatge inclusiu en totes les ofertes d'ocupació que emanen de l'Ajuntament.

**Accions:**

**Acció 1:** Formar en igualtat al personal de l'àrea de Recursos Humans responsable dels processos de selecció i contractació.

**Acció 2:** Establir criteris i clàusules de desempat entre candidatures en els procediments de selecció, encaminades a la contractació del sexe menys representat en l'àrea per a la qual s'està reclutant.

**Acció 3:** Assegurar l'ús del llenguatge inclusiu en les ofertes d'ocupació municipals, així com en les bases que regulen els processos de contractació de personal en cada procediment.

**Acció 4:** Mantenir blocs temàtics sobre igualtat en les proves de selecció de personal d'acord amb la normativa vigent.

**Acció 5:** Mantenir el principi de paritat entre sexes en els òrgans de selecció, en els processos de contractació de personal.

**Acció 6:** Establir convenis de col·laboració amb centres educatius per a acollir alumnat en pràctiques que es trobe cursant estudis relacionats amb la igualtat.

#### **4.2. ÀREA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT**

**Objectiu general:**

Introduir mesures encaminades a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla de l'Ajuntament de Mutxamel, de manera que s'afavorisca la corresponsabilitat de totes les persones treballadores.

**Objectius específics:**

- Primer: Garantir l'accés a les mesures de conciliació disponibles a la totalitat de la plantilla municipal.
- Segon: Sensibilitzar i fomentar la corresponsabilitat entre hòmens i dones com a mesura de millora de la vida laboral i familiar.
- Tercer: Flexibilitat laboral a través del foment de la corresponsabilitat i la conciliació.

**Accions:**

**Acció 7:** Elaborar un catàleg de les mesures de conciliació i corresponsabilitat disponibles per a la plantilla, tant aquelles determinades per llei com les que s'adopten a iniciativa de l'Ajuntament.

**Acció 8:** Difondre el catàleg de mesures de conciliació i corresponsabilitat a la totalitat de la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.

**Acció 9:** Sensibilitzar i fomentar que s'acullen a mesures de conciliació i corresponsabilitat els hòmens que formen part de la plantilla.

**Acció 10:** Estudi sobre l'ús de mesures de conciliació i corresponsabilitat entre la plantilla, desagregat per sexe i àrea/departament; encaminat a conèixer quin sexe fa més ús d'esta mena de mesures i introduir mesures que l'equilibren.

**Acció 11:** Realitzar accions formatives/informatives dirigides a tota la plantilla en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

### **4.3. ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA**

**Objectiu general:**

Procurar la representació equilibrada de cada un dels sexes en cada àrea o departament municipal; així com la formació contínua que permeti l'adaptació de les persones a l'evolució de tasques en cada lloc de treball.

**Objectius específics:**

- Primer: Mantenir processos de promoció interna lliures de biaixos de sexe, assegurant la igualtat d'oportunitats.
- Segon: Procurar la presència femenina en aquelles àrees on estiga infrarepresentada.
- Tercer: Tindre una continuïtat en l'elaboració de plans de formació, concordes a les necessitats de la plantilla, incidint en motivació, transversalitat, inclusió i diversitat.

**Accions:**

**Acció 12:** Tindre continuïtat en la revisió de la relació de llocs de treball (RPT), que permeti disposar d'una descripció de tasques concorde a cada un d'ells en cas necessari.

**Acció 13:** Estudi de la distribució de la plantilla per categories professionals, desagregat per sexe, per a conèixer la possible feminització i masculinització de les diferents categories i nivells de responsabilitat en l'estructura laboral de l'Ajuntament.

**Acció 14:** Establir, com a criteri de desempat entre iguals candidatures en processos de promoció interna, el sexe que es trobe infrarepresentat en l'àrea o departament per al qual s'estiga desenvolupant la promoció.

**Acció 15:** Formar en matèria d'igualtat la totalitat de la plantilla municipal.

**Acció 16:** Difondre la formació en igualtat que realitzen altres institucions públiques, com l'Institut de les Dones.

**Acció 17:** Estudiar les necessitats formatives del personal, amb l'objectiu d'adequar les habilitats del personal a les tasques exercides.

**Acció 18:** Ampliar els plans de formació anuals sobre la base de la detecció de necessitats i carències formatives de la plantilla.

**Acció 19:** Realitzar xarrades i jornades de sensibilització en matèria d'igualtat a aquelles àrees municipals que es troben masculinitzades.

#### **4.4. ÀREA DE RETRIBUCIONS I AUDITORIES SALARIALS**

##### **Objectiu general:**

Garantir la igualtat retributiva de dones i hòmens a l'Ajuntament de Mutxamel; assegurant que per a un mateix treball es percep idèntica remuneració.

##### **Objectius específics:**

- Primer: Assegurar el compliment d'igualtat retributiva.
- Segon: Dotar d'objectivitat a la percepció dels complements salarials i extrasalarials, garantint que a través d'estos no es genera cap discriminació.
- Tercer: Analitzar l'existència de possibles diferències salarials entre dones i hòmens.

##### **Accions:**

**Acció 20:** Fer una auditoria salarial anual amb perspectiva de gènere que permeti detectar possibles desequilibris entre dones i hòmens; atenent diverses variables (sexe, categories professionals, descendència, edat, grau de responsabilitat, exigència, etc.).

**Acció 21:** Establir, si es considera necessari, mesures correctores que permeten aconseguir la igualtat retributiva a l'Ajuntament de Mutxamel.

#### **4.5. ÀREA DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

##### **Objectiu general:**

Previndre i erradicar qualsevol cas d'assetjament sexual que es pugui produir entre les persones treballadores de l'Ajuntament de Mutxamel; així com garantir un entorn laboral segur per a la plantilla.

##### **Objectius específics:**

- Primer: Dotar a l'Ajuntament de Mutxamel d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe que garantisca la prevenció, detecció i tractament dels casos.
- Segon: Introduir la perspectiva de gènere en l'àrea de salut laboral i prevenció de riscos laborals dins de l'Ajuntament.

##### **Accions:**

**Acció 22:** Redactar i aprovar un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe que establisca el procés a seguir davant estos casos, que serà garantista amb les víctimes.

**Acció 23:** Difondre el protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe entre la plantilla de l'Ajuntament.

**Acció 24:** Sensibilitzar tota la plantilla per a identificar situacions que puguin suposar assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

**Acció 25:** Elaborar una guia d'informació per a detectar i actuar davant casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, diversitat, etc.

**Acció 26:** Realitzar una campanya de comunicació dirigida a la totalitat de la plantilla en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

**Acció 27:** Realitzar sessions formatives amb l'objectiu de sensibilitzar, detectar i previndre la violència de gènere per a tot el personal.

**Acció 28:** Revisar la política de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de dotar-la de perspectiva de gènere.

**Acció 29:** Promoure la salut i el benestar en la prevenció de malalties, amb especial incidència en cada un dels sexes.

**Acció 30:** Revisar els equips de protecció individual i la maquinària en aquells llocs en els quals s'empra este tipus de material, amb l'objectiu d'adaptar el seu ús als dos sexes en cas de ser necessari.

**Acció 31:** Sensibilitzar la plantilla en matèria de detecció i prevenció dels micromasclismes, tant en l'àmbit laboral com domèstic.

**Acció 32:** Elaborar un protocol de prevenció d'assetjament LGTBI.

#### **4.6. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA**

##### **Objectiu general:**

Aconseguir una comunicació interna i externa lliure de biaixos sexistes, inclusiva i comprensible per a tot el personal; així com altres grups o persones que es relacionen amb l'Ajuntament de Mutxamel.

##### **Objectius específics:**

- Primer: Emprar el llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions que emanen de l'Ajuntament.
- Segon: Sensibilitzar la totalitat de la plantilla en l'ús del llenguatge inclusiu.
- Tercer: Millorar la comunicació externa de l'Ajuntament de Mutxamel.

##### **Accions:**

**Acció 33:** Fer una campanya de comunicació a la plantilla, per a donar a conèixer el Pla d'Igualtat i les accions que conté.

**Acció 34:** Formar la plantilla en llenguatge inclusiu, aplicat a l'àmbit administratiu i públic, de manera que se'ls faciliten les ferramentes adequades per al seu ús en el treball diari.

**Acció 35:** Auditar el llenguatge inclusiu de tota la comunicació de l'Ajuntament, amb l'objectiu de detectar i corregir possibles errors; on s'inclouen formularis i documents de gestió i sol·licituds de l'administració local.

**Acció 36:** Elaborar una guia de llenguatge inclusiu adaptat a l'àmbit de l'administració pública per a maneig i consulta de la totalitat de la plantilla, incloent-hi el valencià.

**Acció 37:** Realitzar un decàleg d'ús del llenguatge inclusiu, de fàcil maneig i difusió entre el personal.

**Acció 38:** Revisar i adaptar, en cas de considerar-se necessari, l'ús de les imatges que s'empren en la comunicació de l'Ajuntament, amb l'objectiu d'evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

**Acció 39:** Revisar l'ús de les xarxes socials de l'Ajuntament de Mutxamel, amb l'objectiu d'establir una estratègia de comunicació externa unificada de totes les àrees.

**5. CRONOGRAMA:**

II Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Hòmens de l'Ajuntament de Mutxamel	2026				2027				2028				2029			
Àrea 1. Accés a l'ocupació i contractació	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acció 1:</u> Formar en igualtat el personal de l'àrea de Recursos Humans responsable dels processos de selecció i contractació.																
<u>Acció 2:</u> Establir criteris i clàusules de desempat entre candidatures en els procediments de selecció, encaminades a la contractació del sexe menys representat en l'àrea per a la qual s'està reclutant.																
<u>Acció 3:</u> Assegurar l'ús del llenguatge inclusiu en les ofertes d'ocupació municipals, així com en les bases que regulen els processos de contractació de personal en cada procediment.																
<u>Acció 4:</u> Introduir blocs temàtics sobre igualtat en les proves de selecció de personal, d'acord amb la normativa vigent.																
<u>Acció 5:</u> Introduir el principi de paritat entre sexes, en els òrgans de selecció en els processos de contractació de personal.																







II Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Hòmens de l'Ajuntament de Mutxamel	2026				2027				2028				2029			
Àrea 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acció 22:</u> Redactar i aprovar un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe que establisca el procés a seguir davant d'estos casos, que serà garantista amb les víctimes.																
<u>Acció 23:</u> Difondre el protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe entre la plantilla de l'Ajuntament.																
<u>Acció 24:</u> Sensibilitzar tota la plantilla per a identificar situacions que puguen suposar assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.																
<u>Acció 25:</u> Redactar una guia d'informació per a detectar i actuar davant casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, diversitat, etc.																
<u>Acció 26:</u> Realitzar una campanya de comunicació dirigida a la totalitat de la plantilla en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.																
<u>Acció 27:</u> Fer sessions formatives amb l'objectiu de sensibilitzar, detectar i previndre la violència de gènere per a tot el personal.																
<u>Acció 28:</u> Revisar la política de prevenció de riscos laborals amb l'objectiu de dotar-la de perspectiva de gènere.																





decisions informades, millorar els procediments i optimitzar els recursos destinats a la promoció de la igualtat entre dones i hòmens.

El seguiment, per part seua, assegura la continuïtat i la coherència en l'aplicació del pla. Establir indicadors clars, responsables d'execució i terminis definits facilita la transparència i la rendició de comptes davant l'administració. A més, fomenta la participació dels diferents departaments i del personal municipal, i crea una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat d'oportunitats que incidix en el seu caràcter transversal.

En definitiva, l'avaluació i el seguiment són essencials no sols per a verificar resultats, sinó també per a consolidar una administració local més justa, inclusiva i compromesa amb els valors d'equitat i respecte que han de guiar tota gestió pública.

Atés que el pla d'igualtat té una vigència plurianual i abasta diferents eixos d'actuació —com l'accés a l'ocupació, la conciliació, la formació o la comunicació inclusiva—, és necessari disposar d'informació periòdica que permeta valorar el seu desplegament i l'eficàcia en cada etapa.

Estes avaluacions anuals permeten detectar de manera primerenca possibles desviacions respecte als objectius inicials, identificar bones pràctiques i corregir deficiències abans de l'avaluació final del pla. Així mateix, oferixen una ferramenta de treball valuosa per a les comissions de seguiment en matèria d'igualtat i els responsables de cada àrea, promovent una gestió més eficient, transparent i participativa.

A més, la revisió anual garantirà l'actualització de les mesures en funció dels canvis normatius, organitzatius o socials que puguen produir-se durant el període de vigència del pla. D'esta manera, l'Ajuntament reforça el seu compromís amb la igualtat efectiva entre dones i hòmens i assegura que les polítiques públiques es mantinguen concordes amb els principis d'equitat, justícia i bon govern.

#### PROPOSTA DE CALENDARITZACIÓ DE LES AVALUACIONS ANUALS:

**Any 2026:** Primera avaluació parcial del Pla. Revisió de les accions implementades durant el primer any i ajust dels indicadors de seguiment.

**Any 2027:** Segona avaluació anual. Anàlisi comparativa respecte a l'any anterior i inclusió de noves mesures si es detecten àrees de millora.

**Any 2028:** Tercera avaluació anual. Aprofundiment en l'impacte de les accions de mitjà termini i preparació dels criteris per a l'avaluació final.

**Any 2029-30:** Avaluació final del Pla d'Igualtat. Valoració global del compliment dels objectius, dels resultats aconseguits i formulació de propostes per al següent pla.

## **7. VIGÈNCIA DEL PLA**

La vigència del Pla serà de quatre anys des del dia següent de ser aprovat, des d'abril de 2026 fins a abril de 2030.

Complit este període es mantindran aquelles mesures que per la seua naturalesa tinguen caràcter permanent, els protocols d'assetjament i les garanties d'igualtat de tracte, fins a l'entrada en vigor del nou Pla.