



II Plan de RR.HH. e Igualdad 2024-2027

Fecha de elaboración: Diciembre 2023

Asistencia técnica:



Equipo de auditoría y consultoría
Para Administración Pública, Economía Social y Sector Privado
623 346 933 • hola@egalecolab.com • www.egalecolab.com
PARTE DE UCOMUR • COLPOLSOC • APCGÉNERO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO APLICABLE.....	8
3. PRINCIPIOS RECTORES.....	12
4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL PLAN.....	14
5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	16
6. ÁMBITO.....	17
7. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD.....	18
8. SÍNTESIS DEL INFORME DIAGNÓSTICO.....	20
8.1. Información interna y externa sobre comunicación y <i>stakeholders</i> : fortalezas y áreas de mejora.....	23
8.2. Condiciones generales y condiciones de trabajo y PRL: fortalezas y áreas de mejora...24	
8.3. Gestión de Recursos Humanos (selección, contratación, suspensiones y extinciones de contratos de trabajo, formación y desarrollo profesional, promoción y carrera profesional, así como comunicación interna): fortalezas y áreas de mejora.....	25
8.4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas: fortalezas y áreas de mejora.....	26
8.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: fortalezas y áreas de mejora.....	27
8.6. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo: fortalezas y áreas de mejora.....	28
8.7. Violencia de género: fortalezas y dificultades detectadas.....	28
8.8. Interseccionalidad: fortalezas y dificultades detectadas.....	29
9. DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS.....	30
9.1. EJE 1: Cultura organizativa.....	31
9.2. EJE 2: Acceso al empleo, selección y contratación.....	39
9.3. EJE 3: Sensibilización, formación y capacitación.....	45
9.4. EJE 4: Promoción profesional y desarrollo profesional.....	50
9.5. EJE 5: Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.....	55
9.6. EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	58
9.7. EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	64
9.8. EJE 8: Prevención de riesgos laborales.....	69
9.9. EJE 9: Violencia hacia las mujeres.....	71
10. CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS.....	73
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	77
11.1. Breve aproximación al marco legal aplicable.....	77
11.2. Informe de seguimiento anuales.....	77
11.3. Informe final de evaluación.....	77
11.4. Organismo encargado del seguimiento y la evaluación.....	78
11.5. Procedimiento de modificación.....	78

1. INTRODUCCIÓN

Como señala Concepción Campos, los planes de igualdad en la Administración pública son «mucho más que una obligación legal», más allá de esta, contar con un plan de igualdad y su implantación y medición, constituye «una de las acciones básicas que corresponde al papel de liderazgo y ejemplificador de la administración» (Campos, 2022)¹.

Una introducción a la realidad de las mujeres en las AA.PP. en España

Los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres son incuestionables en las últimas décadas en nuestro país. De hecho, España alcanza el cuarto puesto en el *Índice Europeo de Igualdad de Género* presentado en 2023 (con datos referidos a 2021), estando el país por encima de la media europea (76,4 respecto de 70,2 puntos). Sin embargo y al mismo tiempo, la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en la actualidad, tal y como pone de manifiesto también este mismo informe. En los datos referidos a los “recursos financieros” y la “situación económica”, por ejemplo, España alcanza una puntuación de 4,3 puntos inferior a la media europea, ocupando la posición 17ª. También se sitúa en la 17ª posición en trabajo, relativo a “la participación” y “segregación y calidad en el trabajo”.

Cuando se habla de desigualdad en el ámbito laboral, normalmente se focaliza en el sector privado y sus empresas. Pero las brechas de género también existen en el empleo público. Esto es así porque el sector público y las Administraciones Públicas no son ajenas a los roles, estereotipos y sesgos de género, así como a las conductas sexistas, que están detrás de las desigualdades entre mujeres y hombres. Según el *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*² alrededor de 2.700.000 personas trabajan al servicio de las Administraciones Públicas en España vinculadas a través de distintos regímenes jurídicos (personal funcionario, laboral, estatutario, docente, etc.). El 21,92% de ese personal lo hace en la Administración Local (Ayuntamientos y Diputaciones, Cabildos y Consejos insulares) y más específicamente el 19,48% (es decir, alrededor de 530.000 personas) lo hace en alguno de los más de 8.000 Ayuntamientos españoles.

Desagregado por sexo, más de la mitad de quienes trabajan en la Administración Pública son mujeres (el 57,81% frente al 42,19%). En el caso concreto de la Administración local, este porcentaje se reduce, quedando distribuido de la siguiente manera: el 51,54% mujeres frente al 48,46% de hombres. Estos datos demuestran la línea incremental y consolidación de la presencia femenina en todos los ámbitos de la Función Pública y en todas las Administraciones Públicas, aunque, bien es cierto que debido a la feminización de sectores como Educación y Sanidad (donde la presencia femenina supera el 70%), son las CC. AA. las entidades que aglutinan el porcentaje más alto de mujeres: el 68,55% de su personal son mujeres. Por su parte, en el sector público del Estado ocurre lo contrario: el 68,62% son hombres. Ante la composición prácticamente paritaria de la Administración del Estado (49,48% frente al 50,52%) y la composición ligeramente desequilibrada³ de la

1 Campos Acuña, Concepción (coord.) (2022). El papel de la mujer en la Administración pública del Siglo XXI. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

2 Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2022.

3 Según la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del

Administración de Justicia (con una presencia de mujeres que alcanza el 66,64%), la mayor presencia masculina en el sector estatal se debe especialmente a la altísima masculinización de las Fuerzas Armadas y de los Cuerpos de Seguridad (el 87,43% de sus efectivos son hombres).

Sin embargo, la desigualdad persiste en el sector público a través, como se acaba de mencionar, de la segregación horizontal, pero también de la brecha salarial, la precarización de los servicios más feminizados y de fenómenos que la Academia ha conceptualizado como el “techo de cristal” o el “suelo pegajoso”, así como por sistemas de acceso por libre designación a los niveles más altos de la Función Pública que abren directamente la puerta a la desigualdad, según diversos estudios e informes.

La igualdad, una obligación legal

Ante esta realidad, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es una obligación legal, un objetivo ético y una aspiración social, así como una oportunidad para conseguir una organización social e institucional más eficiente, moderna, innovadora y justa.

A nivel programático, por ejemplo, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el año 2015, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Esta Agenda 2030 incorpora la igualdad de género de manera transversal a lo largo de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), pero también le dedica uno de ellos en exclusividad (ODS n.º 5). Al mismo tiempo, el ODS n.º 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS n.º 10 (Reducción de las desigualdades) están claramente vinculados a la igualdad en el ámbito laboral. Por otro lado, la igualdad de género constituye un pilar en el marco del Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia (MRR) creado en el marco de la iniciativa NextGenerationEU.

A nivel europeo y español, desde el punto de vista jurídico, la igualdad como valor, principio y derecho fundamental es un elemento reconocido por los textos normativos vigentes. Por ejemplo, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece, entre otras cuestiones, la igualdad retributiva (art. 157) y permite a la UE actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (art. 153).

Por su parte, la Constitución de 1978 establece la igualdad, por un lado, como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1.1) y, por otro lado, como un principio que prohíbe la discriminación por razón de sexo y consagra la igualdad formal (art. 14), así como la igualdad material, real o de oportunidades, ordenando a los poderes públicos remover todos los obstáculos que dificultan la igualdad real y efectiva, facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2). Además, la propia Constitución también detalla que, en cuanto al empleo, toda la ciudadanía tiene “el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...) sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1).

En el caso de las Administraciones Públicas, estas deben observar y cumplir el principio de igualdad, así como la legalidad vigente, con un plus de responsabilidad. Por ejemplo, en cuanto a los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴ (en adelante, “LOIEMH” o “Ley de igualdad”), que supuso un hito en la elaboración de las políticas activas de igualdad, marca que las Administraciones Públicas en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: garantizar la igualdad efectiva en el acceso al empleo público y en la carrera profesional; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fomentar la formación en igualdad; promover la presencia equilibrada en los órganos de selección y valoración; proteger frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; erradicar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta; y evaluar periódicamente el principio de igualdad (art. 51).

Por su parte, la obligación de elaborar planes de igualdad en el sector público está recogida, por un lado, en la LOIEMH, que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y, por otro lado, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP), que implica a todas las Administraciones Públicas y que extiende la obligación de contar con un plan de igualdad a todas ellas, también a los Ayuntamientos, con independencia del número de personas en plantilla, a diferencia esto de lo dispuesto en la LOIEMH para el sector privado.

El TREBEP consagra como fundamentos de la actuación administrativa, entre otros, el sometimiento pleno a la ley y al Derecho, el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y promoción, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. La disposición adicional séptima del TREBEP, referida a los planes de igualdad, es el precepto clave que determina que las Administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Además, esta disposición adicional especifica, por un lado, que las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo y, por otro lado, que el plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal del personal público en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, también recoge numerosos preceptos relativos a la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, entre los que se encuentran, la no discriminación en las relaciones laborales, la igualdad en la remuneración por razón de sexo, los derechos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar o la protección de la dignidad, intimidad, seguridad y salud en el trabajo.

⁴ En adelante, Ley de Igualdad.

Sin embargo, en cuanto a la puesta en marcha de los planes de igualdad en su vertiente interna y no externa (es decir, dirigida a la ciudadanía), el sector público muestra distintas velocidades. A pesar de la dificultad para acceder a la información ante la ausencia de una base de datos, “realmente el número de ayuntamientos que cuentan con planes de igualdad destinados a la plantilla municipal es bastante escaso en todo el territorio, teniendo un reparto desigual en las distintas comunidades autónomas”⁵. No es el caso del Ayuntamiento de Orihuela, inmerso en la elaboración actualmente de su II Plan de RR.HH. e Igualdad.

El plan de igualdad, obligatorio para las Administraciones Públicas

Una de las herramientas más consolidadas en España para avanzar en esta materia es el plan de igualdad. Consagrado en la LOIEMH, esta herramienta facilita el cambio organizacional, corporativo y cultural necesario para conseguir entornos laborales más igualitarios y sin discriminaciones directas o indirectas.

En cuanto al contenido, estructura y procedimiento de los planes de igualdad de la Administración Pública como entidad empleadora, y ante la ausencia de regulación específica, se debe recurrir a lo establecido para los planes de igualdad del sector privado. En este sentido, el art. 46.2 de la LOIEMH, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, expone las materias que obligatoriamente deben ser incluidas en los planes y señala la obligatoriedad de un diagnóstico previo y negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, así como al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Así, la elaboración del presente plan y su previo diagnóstico se ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora del plan de igualdad, cuya competencia, entre otras, es la negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad, según el art. 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Por otro lado, al personal de las Administraciones públicas le resulta de aplicación lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica (disposición adicional cuarta). Es por ello por lo que este informe-diagnóstico incorpora como documento anexo la auditoría retributiva correspondiente.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las Administraciones Públicas en su condición de empleadoras la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Más específicamente, “los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

5 CC.OO. (2023). “Informe planes de igualdad en los Ayuntamientos”. Recuperado en 2023 de: <https://fsc.ccoo.es/1efe282e7204d4119303dbb031303e31000050.pdf>

- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”.

En consecuencia, los planes de igualdad son transversales e integrales ya que abarcan todo el personal y todas las áreas o departamentos; son sistemáticos y estratégicos, puesto que tienen una serie de objetivos a conseguir a través de unas actuaciones o medidas estructuradas en diferentes ejes o ámbitos; y son temporales, puesto que tienen un periodo de vigencia determinado por las partes negociadoras, pero que no podrá ser superior a cuatro años (art. 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre).

Por último, no podemos perder de vista la normativa autonómica y local a este respecto. En cuanto a la Comunidad Valenciana, la primera referencia es la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, establece que 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 (art. 11), así como que la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores (art. 80). Al mismo tiempo, también hay que hacer referencia a la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, que, entre otras cuestiones, especifica que las administraciones públicas valencianas velarán por la igualdad en los procesos de selección, promoción y formación de su personal, así como a la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, que establece la igualdad de género entre sus principios informadores y, además, establece que las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad (Disposición adicional undécima).

Por su parte, a nivel local, se hace indispensable mencionar los Acuerdos Marcos y Convenios Colectivos de aplicación del Ayuntamiento de Orihuela, así como la Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres (2016) que, entre otras cuestiones, incorpora un apartado específico titulado *Igualdad en el Empleo y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral de la Plantilla Municipal y de Empresas Suministradoras de Servicios* (Cap. X) donde se menciona que

“el Ayuntamiento de Orihuela reconoce para su plantilla el derecho a la igualdad de mujeres y hombres en todos los aspectos del empleo, incluidas la organización trabajo y

las condiciones laborales. También reconoce el igual derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a la dignidad y seguridad en el trabajo” (art. 36)

y para conseguir lo anterior señala claramente la necesidad de

“la elaboración de un diagnóstico y la revisión de políticas y procedimientos relativos al empleo en el seno del Ayuntamiento y de empresas suministradoras de servicios, a fin de tratar las desigualdades en un plazo apropiado, cubriendo, entre otros aspectos; retribuciones, promoción, segregación horizontal, acoso sexual...”

Por otro lado, esta misma Ordenanza también establece formación y capacitación en materia de igualdad dirigida al personal municipal (Cap. IX).

El compromiso del Ayuntamiento de Orihuela con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Sin lugar a duda, la elaboración negociada y participada del II Plan es el hito más reciente en materia de igualdad en Orihuela, una localidad que, sin embargo, ya tiene una trayectoria en este ámbito, marcada por importantes acontecimientos. Por ejemplo, la elaboración del I Plan de igualdad interno (2018-2021), la aprobación de la Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Orihuela (2016), la adhesión del Ayuntamiento a la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local o la aprobación del Reglamento del Consejo Sectorial de Igualdad (2018), la creación del Servicio Municipal de Atención a Víctimas de Violencia de Género (Semavig), el II Plan de igualdad de la ciudadanía (2018-2021), así como el mantenimiento de

“la gestión de igualdad como una de sus áreas de gobierno, en principio integrada dentro del área de Bienestar Social, y desde 2011 con delegación, presupuesto, nivel de autonomía propio y la adscripción a la misma del Servicio Municipal de Atención a las Violencia de Género” (Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Orihuela).

Respaldo en las exigencias normativas superiores y en la Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de 2016, el I Plan de RR.HH. e Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela se elaboró en 2018 y supuso el primer paso en el proceso de abordaje de la problemática de la desigualdad dentro de la Administración pública local, primer paso que tiene su continuación en este II Plan de RR.HH. e Igualdad acordado en 2023.

En este sentido, el Ayuntamiento de Orihuela es consciente de que la gestión de personal municipal tiene que responder a la legislación vigente en lo referente a la igualdad entre mujeres y hombres. Pero la igualdad no solo es un mandato legal, sino también una exigencia social y un elemento de competitividad, excelencia e innovación en el sector público, impactando positivamente en la cultura corporativa y en la gestión avanzada del talento público, en la eficiencia organizativa, la calidad gerencial y en la reputación institucional. Por otro lado, tampoco se puede olvidar la realidad de que la plantilla municipal es el pilar fundamental de la prestación de servicios públicos, por lo que su motivación y satisfacción laboral se hace indispensable para una prestación de calidad que repercuta en la ciudadanía. Además, teniendo en cuenta el reemplazo generacional como uno de los retos actuales a los que se enfrenta el sector público, la igualdad de oportunidades es una condición indispensable para la atracción y fidelización del talento, especialmente de las

nuevas generaciones que valoran significativamente los entornos laborales comprometidos con la igualdad.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Orihuela tiene el firme compromiso de elaborar e implementar el plan de igualdad no solo por una cuestión legal, sino también por convicción para garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e igualitario para todas las personas. Además, la elaboración del plan de igualdad ha sido afrontada como una extraordinaria oportunidad para profundizar en la adaptación a los nuevos cambios organizativos y en el proceso de modernización del sistema de gestión de Recursos Humanos que, sin duda, repercutirá positivamente en el *engagement* y en la eficiencia y reputación del Ayuntamiento.

Como ejemplo de compromiso, el Ayuntamiento de Orihuela ha facilitado todos los datos e información necesaria para la elaboración de este plan, que es resultado de un esfuerzo colaborativo en el que se incluye la representación legal del personal de la institución en todas las etapas del proceso: desde la negociación y elaboración hasta la implementación, seguimiento y evaluación, así como la participación directa de la plantilla a través de diferentes fórmulas de investigación social durante la fase diagnóstica. Es por ello por lo que el plan de igualdad se considera, por un lado, una responsabilidad colectiva y, por otro lado, un beneficio compartido.

Por último, este plan interno de RR.HH. e igualdad del Ayuntamiento de Orihuela se sustenta en el marco jurídico y programático de referencia expuesto brevemente más adelante, así como en la producción de conocimiento científico en materia de igualdad y en información cuantitativa, cualitativa y documental facilitadas por el Ayuntamiento de Orihuela. Por otro lado, también se apoya en el compromiso en materia de igualdad y en la experiencia acumulada por el Ayuntamiento, así como en el querer hacer y saber hacer de las Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad.

2. MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO APLICABLE

La elaboración de herramientas como los planes de igualdad se encuadran dentro de un marco jurídico y legal desarrollado a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local. Por tanto, el II Plan de RR.HH. e Igualdad de Orihuela tiene como base un completo marco normativo y programático, configurado en la segunda mitad del s. XX y principios del s. XXI. Estos textos legales y programáticos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por un lado, mandatan al Ayuntamiento de Orihuela la elaboración, implementación y posterior evaluación de un plan de igualdad y, por otro lado, justifican y legitiman dicha implementación por parte de la Administración local.

A continuación, se enumeran algunos de estos textos normativos y programáticos que han configurado la igualdad de género como derecho humano fundamental, principio ético, obligación legal, así como “uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”⁶.

Ámbito internacional:

- Carta de las Naciones Unidas (1945).
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- I Conferencia Mundial sobre la Mujer (Ciudad de México, 1975).
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979 y ratificada por España en 1983).
- II Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague, 1980).
- III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985).
- Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena, 1993), que señaló los derechos de las mujeres como derechos humanos.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS) (2015).

Ámbito continental y de la Unión Europea:

- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950, ratificado por España en 1979), del Consejo de Europa.
- Carta Social Europea, del Consejo de Europa (1961, ratificada por España en 1978).
- Tratado de Ámsterdam de la UE (1999).
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del

6 ONU (s.f.). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local del Consejo de Municipios y Regiones de Europa (2006).
- Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (2011, ratificado por España en 2014).
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, del Consejo de Europa.
- Estrategia europea para la igualdad de género (2020-2025), de la Unión Europea.

Ámbito nacional:

- Constitución española (1978).
- Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local (modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que consagra el plan de igualdad como un instrumento básico para la igualdad real y efectiva.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género (2017) y el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, así como su renovación en 2021.

- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ámbito autonómico:

- Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 56/2016 del Consell, de 6 de mayo, por el que se aprueba el Código de Buen Gobierno de la Generalitat.
- Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

Ámbito local:

- Acuerdos Marcos y Convenios Colectivos de aplicación del Ayuntamiento de Orihuela.
- Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres (2016).
- II Plan de RR.HH. e Igualdad interno (2018-2021).
- II Plan de igualdad de la ciudadanía (2018-2021).
- Reglamento del Consejo Sectorial de Igualdad (2018).

A modo de resumen⁷ y en lo que se refiere al marco normativo, la regulación de los planes de igualdad en las Administraciones Públicas tiene su base en las siguientes fuentes⁸:

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

⁷ Para más detalle sobre esta normativa, se remite al apartado de Introducción del presente informe-diagnóstico.

⁸ Campos Acuña, Concepción (coord.). (2022). *El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI*, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Artículos 14, 9.2 y 35 de la Constitución de 1978.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico Empleado Público (TREBEP).
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Estatuto de Autonomía y normativa autonómica como la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, así como los Acuerdos Marcos y Convenios Colectivos de aplicación del Ayuntamiento de Orihuela y la Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres.

3. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores que sustentan el diseño, elaboración, implementación y evaluación del II Plan de RR.HH. e Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela son:

Igualdad

La igualdad como valor, principio y derecho fundamental es un elemento reconocido por textos normativos de diferente nivel. Por ejemplo, la Constitución española de 1978 establece la igualdad, por un lado, como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1.1) y, por otro lado, como un principio que prohíbe la discriminación y consagra la igualdad formal (art. 14), así como la igualdad material, ordenando a los poderes públicos remover todos los obstáculos que dificultan la igualdad real y efectiva (art. 9.2).

Perspectiva de género

El enfoque o perspectiva de género es el principio rector esencial de cualquier plan de igualdad, ya que es una categoría de análisis que se aplica a políticas, planes, programas, intervenciones e investigaciones de toda índole que:

“Supone una forma de interpretar la realidad social que presta especial atención a los condicionamientos culturales y sociales impuestos a cada sexo pretendiendo una mayor equidad y solidaridad tanto en las áreas públicas en las que se desenvuelven hombres y mujeres como en las privadas analizando con ese prisma las relaciones en la familia, en la sociedad y la respuesta institucional” (Teresa San Segundo Manuel, 2016, p. 36)⁹.

Transversalidad de género

La transversalidad o *mainstreaming* de género, consagrada en la IV Conferencia de la Mujer de Beijing en 1995 e incorporada explícitamente en la legislación nacional en 2007, hace referencia a la implicación estratégica y eficiente de los poderes públicos en el fomento de la igualdad. Según el Consejo de Europa, la transversalidad de género es el proceso de “organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que se incorpore la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las fases”¹⁰ para dirigir y gestionar las actuaciones públicas hacia una verdadera transformación, que abarque todas las áreas municipales.

En definitiva, el *mainstreaming* de género “es trabajo en equipo, es coordinación, es la implicación de todas las concejalías en la construcción de todo el proyecto de la corporación municipal con un enfoque de género en todas sus actuaciones”. Por lo tanto, el plan de igualdad interno es un plan de todo el Ayuntamiento y de todas las Concejalías.

9 San Segundo Manuel, Teresa (2016). La violencia de género. La asistencia social ante la violencia de género. En Teresa San Segundo Manuel, *A vueltas con la violencia*. Una aproximación multidisciplinar a la violencia de género (pág. 36). Madrid: Tecnos.

10 Grupo de Expertos del Consejo de Europa en Integración de la Perspectiva de Género, 1998.

Responsabilidad institucional

Este nuevo Plan de RR.HH. e Igualdad se enmarca en un compromiso renovado con la igualdad real y efectiva por parte del Ayuntamiento de Orihuela, que da respuesta así al mandato legal y social existente hacia la construcción de una Administración local más igualitaria, inclusiva, eficiente e innovadora.

Además, el Ayuntamiento reconoce su papel crucial como agente de cambio, no solo en el ámbito interno de su estructura organizativa, sino también en su influencia y liderazgo como ejemplo para otras organizaciones, ya sean privadas, públicas o sociales.

Colaboración y participación

El II Plan de Recursos Humanos y de Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela es producto de un proceso de debate y consenso entre las diferentes partes implicadas en la Comisión Negociadora. Esta comisión está integrada por la Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores, cuya labor es fundamental para garantizar que las voces de todos los empleados sean escuchadas y consideradas. Su papel no solo se limita a la representación, sino que también incluye la colaboración activa en la identificación y resolución de problemas relacionados con los recursos humanos y la igualdad en el lugar de trabajo.

Además, el Ayuntamiento invitó a todas las personas trabajadoras a sumarse a este esfuerzo colectivo, aportando sus ideas, experiencias y perspectivas a través de una encuesta. Por tanto, la participación de la plantilla ha sido un componente más en la elaboración del plan. La encuesta permitió recoger algunas opiniones y sugerencias, que fueron analizadas y utilizadas para formular estrategias y acciones concretas, orientadas a mejorar la calidad del ambiente laboral y a fomentar la igualdad de oportunidades para la plantilla.

Innovación pública

Un plan de igualdad es una herramienta que permite ampliar la mirada, el conocimiento y las *formas de hacer* desde dos ámbitos: el de la realidad social y el de la gestión pública. En el primer caso, un plan de igualdad, por ejemplo, incorpora transversalmente la perspectiva de género al quehacer de la Administración local, una categoría de análisis que permite conocer la realidad social de manera completa.

Por otro lado, un plan de igualdad también es innovación en la gestión y organización públicas. Esto es así porque, debido a su objetivo y a su forma de elaboración, implementación y evaluación, permite dotar de mayor calidad a las políticas públicas, aumenta la eficiencia administrativa y, por supuesto, es un instrumento acorde a la idea de mejora continua y al concepto de rendición de cuentas o *accountability*.

Viabilidad

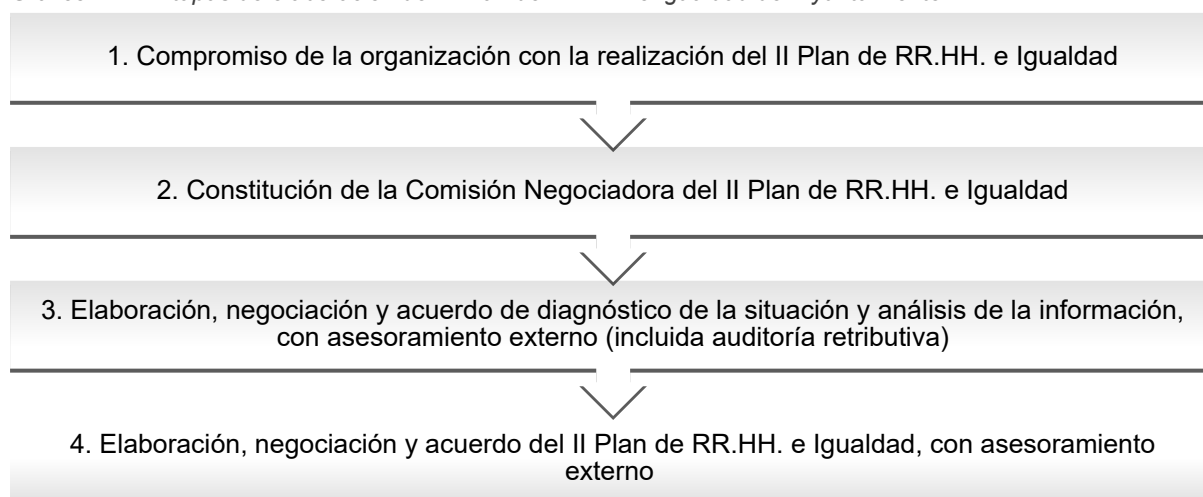
El Ayuntamiento de Orihuela es consciente de que la viabilidad y la sostenibilidad son una obligación gerencial de las políticas públicas; por ello ha tenido como objetivo presentar un plan realista y asumible, ajustado a la realidad del personal municipal, cuya implementación servirá para avanzar en materia de igualdad en el ámbito laboral en el Ayuntamiento, teniendo como punto de partida el I Plan de RR.HH. e Igualdad, así como sus experiencias y aprendizajes.

4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL PLAN

El II Plan de RR.HH. e Igualdad es un documento de trabajo negociado y participado de extraordinaria relevancia para el Ayuntamiento de Orihuela, y tiene como objetivo integrar transversalmente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión del personal municipal, previamente conociendo con perspectiva de género las condiciones de sus trabajadores y trabajadoras a través del informe-diagnóstico preceptivo. Por lo tanto, el Plan establece los objetivos en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público local, las medidas a implementar durante el periodo de vigencia y los indicadores para su seguimiento y evaluación para alcanzar.

Para la elaboración del II Plan de RR.HH. e Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela, se han seguido los siguientes pasos:

Gráfico n.º 1. Etapas de elaboración del II Plan de RR.HH. e Igualdad del Ayuntamiento



El proceso de elaboración del II Plan de RR.HH. e Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela comenzó con la firma del compromiso institucional, la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, así como la posterior formación especializada en igualdad que recibió las personas integrantes de dicha Comisión y la presentación del proceso de elaboración a la Corporación municipal. Todo esto se realizó a finales de 2022.

Posteriormente, con datos referentes al año 2022, se elaboró el diagnóstico de la situación ajustado a la realidad del Ayuntamiento, incluida la auditoría retributiva, durante el segundo semestre de 2023. El Diagnóstico supone un estudio de la estructura organizativa de la institución y siguiendo la metodología aplicable a los estudios de género, que implica la recogida de información desagregada por sexo sobre los datos referidos al personal municipal, así como su análisis a través del enfoque de género, una herramienta analítica que permite conocer la realidad de otra forma, teniendo en cuenta las necesidades y problemáticas de mujeres y hombres. La investigación que hay detrás del diagnóstico ha seguido una estrategia metodológica mixta, con técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad y cuestionario administrado a la Concejalía de RR.HH.) y cuantitativas (encuesta autoadministrada), así como una revisión y análisis documental y la explotación de datos estadísticos referidos a la plantilla municipal facilitados por las personas

representantes del Ayuntamiento de Orihuela. Por lo tanto, esta metodología permitió recabar información cuantitativa y cualitativa de extraordinaria relevancia utilizada en la elaboración del plan¹¹. Los indicadores, análisis y conclusiones presentadas en el informe-diagnóstico son la base del diseño de los ejes o bloques que contempla el II Plan de RR.HH. e Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela.

¹¹ Más información al respecto, en el informe-diagnóstico vinculado al plan.

5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

A fecha 18 de octubre de 2022, reunidas, por una parte, la representación del Ayuntamiento de Orihuela y, por otra parte, la representación de la representación de la plantilla, se constituye formalmente la Comisión de Negociadora del II Plan de RR.HH. e Igualdad.

Tal y como establece la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, esta Comisión será la encargada de elaborar y negociar¹² el diagnóstico de situación y el Plan de igualdad. Asimismo, una vez aprobado y registrado dicho plan, el órgano pasará a ostentar inmediatamente las funciones de seguimiento, por lo que pasará a constituirse como Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.

¹² El artículo 5.3 del RD 901/2020, de 13 de octubre, establece que la comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

6. ÁMBITO

El II Plan de RR.HH. e Igualdad el Ayuntamiento de Orihuela tendrá aplicación sobre todas las personas que integran la plantilla, independientemente de su fecha de incorporación, vinculación jurídica con el Ayuntamiento, condición, rango o funciones.

La duración del Plan será de cuatro años y se extenderá desde la fecha de registro hasta el inicio de la nueva legislatura en 2027.

7. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

Tabla n.º 1. Denominación social de la entidad

Razón Social	AYUNTAMIENTO DE ORIHUELA
Forma Jurídica	Ayuntamiento
NIF	P0309900I
Sector de Actividad	Administración Pública (local)
Objeto Social	Gestión de servicios municipales del municipio de Orihuela, que incluye urbanismo, educación, cultura, promoción y desarrollo económico, mantenimiento de infraestructuras, atención ciudadana, entre otros.
CNAE principal	8411 — Actividades generales de la Administración Pública.
Domicilio Social	C. Marqués de Arneva, 1, 03300 Orihuela, Alicante
Convenio Colectivo aplicación	- Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario al Servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Orihuela - Convenio Colectivo del Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria - Convenio Colectivo Del Personal Laboral Al Servicio Del Ayuntamiento De Orihuela.
Teléfono	966 07 61 00
Correo electrónico	iortega@orihuela.es

El Ayuntamiento de Orihuela, una entidad de administración pública local juega un papel crucial en la gestión y organización de los servicios municipales de la ciudad de Orihuela, en la provincia de Alicante. Como sector de actividad, se encarga de la administración de recursos públicos, urbanismo, mantenimiento de infraestructuras, educación, cultura, y bienestar social, entre otros.

Con una rica historia que se remonta a tiempos medievales, Orihuela destaca por su patrimonio cultural y artístico. La estructura organizativa del Ayuntamiento se compone de diferentes concejalías y departamentos que trabajan coordinadamente para atender las necesidades de la ciudadanía.

A nivel geográfico, Orihuela presenta una peculiar dispersión, abarcando no solo el núcleo urbano sino también una extensa área de huerta y parte del litoral mediterráneo, conocido como Orihuela Costa. Esto implica una gestión municipal que atiende tanto a la dinámica de una ciudad interior como a los retos propios de las zonas costeras.

La dimensión del Ayuntamiento se puede medir tanto en términos de su personal, que abarca un amplio número de personal funcionario y laboral, dedicado a distintos servicios y funciones, como en su impacto en la vida de los y las oriolanos y oriolanas, siendo la institución más cercana a la ciudadanía y la primera línea de respuesta a sus necesidades cotidianas.

La historia de Orihuela está marcada por su posición estratégica y su riqueza agrícola, lo que se refleja en su desarrollo urbano y su compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo económico. El Ayuntamiento, como ente organizador, ha sabido adaptarse a los cambios

históricos, manteniendo y preservando su legado mientras innova y mejora la calidad de vida de sus habitantes.

Su estructura organizativa está diseñada para promover la eficiencia y la efectividad, con departamentos especializados que garantizan la atención adecuada a las diversas áreas de gestión municipal, desde servicios técnicos hasta la promoción cultural y turística, reflejando la diversidad y riqueza de Orihuela.

8. SÍNTESIS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para la realización del presente diagnóstico, se han analizado las áreas establecidas en el RD 901/2020, tomando como periodo de toma de datos todo el año 2022, siendo el año natural más reciente en el momento de realización del análisis.

A continuación, se detallan más en profundidad las técnicas e instrumentos de recogida de información utilizadas:

1.- Recopilación cuantitativa

Siguiendo lo dispuesto en las herramientas previstas por el Ministerio de Igualdad y de Trabajo: Registro retributivo, valoración de puestos de trabajo y autodiagnóstico de brecha salarial de género; la Consultora ha adaptado estas a una metodología propia que sigue los estándares establecidos en la legislación vigente.

Se procedió a la carga de información en las plantillas prediseñadas de Excel por parte del personal técnico de la Concejalía de Recursos Humanos. Esta automatización facilita con su automatización visualizar datos e indicadores sobre la igualdad de hombres y mujeres en la organización.

Las variables más significativas se encuentran incorporadas en el presente informe con su correspondiente gráfico, tablas y análisis.

2.- Recopilación documental

Para realizar el análisis de la documentación estratégica en materia de la gestión de recursos humanos y procedimientos internos, se trabajó en conjunto con la Concejalía de RR.HH. del Ayuntamiento.

El equipo externo solicitó el envío de documentos o procedimientos escritos con los que podría contar la Concejalía y que se consideraban útiles para la elaboración del diagnóstico. El listado original contaba con 23 procedimientos diferentes y se señaló que podrían aportar cualquier otra documentación relevante. Se recibieron los documentos detallados anteriormente¹³.

Para la tarea de revisión documental se desarrolló una matriz de análisis que permitirá visibilizar y comparar la documentación y la inclusión de la perspectiva de género acorde a las normativas vigentes y el I Plan de RR.HH. e Igualdad del Ayuntamiento. La matriz incluye las siguientes variables de análisis: denominación del documento, marco normativo y programático de igualdad incluidos en el documento, incorporación o no del principio de igualdad entre mujeres y hombres, transversalidad de la perspectiva de género en el procedimiento, inclusión de medidas específicas de igualdad, utilización de datos desagregados por sexo o indicadores de género, la utilización de lenguaje no sexista en su redacción y observaciones o emergentes que surgieran de la lectura.

¹³ No se disponen de informes de seguimiento ni informe de evaluación final del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela para este análisis documental.

3.- Encuesta autoadministrada a la plantilla municipal

Con alrededor de 25 preguntas, casi todas ellas cerradas, difundida de manera interna a través de los diferentes correos corporativos del personal a finales de 2022 y articulados de manera online a través de *Google Forms*, el objetivo de la encuesta fue medir las percepciones asociadas a la igualdad en el ámbito laboral en el seno del Ayuntamiento de Orihuela que tiene el personal municipal. Además, en la parte final, se incluían varias preguntas de carácter personal sobre variables sociodemográficas y puesto de trabajo para facilitar un análisis más exhaustivo, siempre manteniendo el anonimato de la persona participante.

Los resultados que se exponen son en base a 114 respuestas obtenidas. El primer dato a destacar es la composición de los casos recolectados: el 70% de quienes respondieron el cuestionario son mujeres. Dada esta diferencia marcada en el perfil de quienes respondieron, se hará una presentación teniendo en cuenta el índice de concentración, o sea, poniendo el eje en las respuestas dentro del segmento de cada sexo.

4.- Entrevistas individuales y cuestionario específico a RR.HH.

Se desarrollaron una serie de entrevistas en profundidad, con el objetivo de profundizar en las percepciones y valoraciones de personas que desempeñan puestos de responsabilidades claves sobre la aplicación del II Plan de RR.HH. e Igualdad.

Para esta técnica de construcción de dato se seleccionó una muestra intencional, que tuvo como principales entrevistadas a personas de los siguientes puestos de responsabilidad: jefatura del Servicio de RR.HH., jefatura del Servicio de la Concejalía de Igualdad, representante de CCOO, representante de UGT, representante de CSIF, representante de FESEP, representante del Comité de Seguridad y Salud, concejalía de RR.HH. e Igualdad. Cabe destacar que no todas las entrevistas pudieron ser concertadas, hubo personas que prefirieron responder por escrito y otras con la intervención de una entrevistadora de la Consultora responsable del diagnóstico.

Se elaboró un guion de entrevista semiestructurado, para dar lugar a emergentes y/o aspectos no contemplados por el equipo de investigación del diagnóstico y conocer el discurso y opiniones en materia de igualdad de informantes clave por su quehacer profesional en las áreas de RR.HH. y de igualdad y/o su papel de representación sindical. Aunque hubo preguntas comunes a todas las entrevistas, cada una de ella fue adaptada teniendo en cuenta el perfil de cada informante clave.

Se diseñaron cinco dimensiones de indagación: hitos en materia de igualdad en el Ayuntamiento, problemas percibidos entorno a igualdad, percepciones y valoraciones entorno al I Plan de RR.HH. e Igualdad, percepciones sobre la predisposición a articular la transversalidad de género, la gobernanza de la perspectiva de género multinivel y sindical, así como expectativas respecto al II Plan de RR.HH. e Igualdad.

Las entrevistas se realizaron de manera online en otoño de 2023. Fueron llevadas a cabo por miembros del equipo investigador a partir de un guion compartido, que incluía bloques

comunes para todas las personas entrevistadas y algunos otros específicos, relacionados con su perfil profesional o cargo institucional. A excepción de la entrevista realizada por escrito a petición de la persona entrevistada, las entrevistas fueron grabadas en audio y transcritas íntegramente para su análisis posterior.

En el siguiente cuadro se recoge el listado de las personas entrevistadas¹⁴ realizadas con los códigos de identificación asignados¹⁵:

CÓDIGO	PERSONA ENTREVISTADA
---------------	-----------------------------

E1	Trabajador/a de área clave 1
E2	Trabajador/a de área clave 2
E3	Representación sindical 1
E4	Representación sindical 2
E5	Representación sindical 3
E6	Trabajador/a de área clave 3

Con respecto al cuestionario específico dirigido a RR.HH., este consistió en una serie de preguntas abiertas sobre las diferentes materias que se han de abordar en un plan de igualdad.

Tal y como se desprende de lo explicado anteriormente, la triangulación metodológica propuesta permite una aproximación integral con perspectiva de género a la situación laboral de los hombres y mujeres que trabajan en el Ayuntamiento de Orihuela, detectando los puntos fuertes y débiles al respecto. Los indicadores, análisis y conclusiones aquí presentadas serán la base para diseñar los ejes o bloques que contemplará el II Plan de RR.HH. e Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela.

Por último, en cuanto a los límites de la investigación asociada a la elaboración del diagnóstico podemos determinar que los principales obstáculos detectados han sido:

- La dificultad en la coordinación entre el área de Recursos Humanos y la asesoría correspondiente para la obtención de datos estadísticos sobre la plantilla municipal.
- La falta de sistematización de datos, que provoca la existencia de información incompleta o directamente la ausencia de determinados datos.
- La escasa implicación de la plantilla en la encuesta (apenas ha participado el 10% del total de la plantilla), así como la imposibilidad de llevar a cabo, por cuestiones ajenas a la consultora, todas las entrevistas individuales previstas.

14 Además de las entrevistas finalmente realizadas, estaba previsto realizar una entrevista individual a la Concejala Delegada de RR.HH. e Igualdad y otra entrevista a representante de UGT, pero, por motivos ajenos a la consultora, no pudieron llevarse a cabo.

15 Para preservar la no identificación de la persona informante clave no se facilita más información en la codificación.

8.1. Información interna y externa sobre comunicación y stakeholders: fortalezas y áreas de mejora

Fortalezas

- Hay una percepción positiva generalizada sobre la importancia y los beneficios de la igualdad de oportunidades. Esto se refleja en altos porcentajes de acuerdo sobre su impacto en la representación de género, el clima laboral, y la lucha contra la discriminación.
- Una mayoría de la plantilla participante en el cuestionario ve en la igualdad de oportunidades un elemento facilitador para la motivación en la participación de cursos de formación y procesos de promoción.
- La igualdad de oportunidades es percibida como un medio efectivo para armonizar la vida laboral con la personal y familiar por ambos sexos, lo que puede reflejar una cultura organizativa que valora la conciliación.
- Se valora que la igualdad de oportunidades puede mejorar la imagen del Ayuntamiento y su competitividad, lo que es crucial en el contexto social y económico actual.

Áreas de mejora

- La baja tasa de respuesta al cuestionario (aproximadamente 10%) indica la necesidad de mejorar el compromiso del personal en la participación de iniciativas relacionadas con la igualdad.
- Aunque las respuestas proporcionan datos significativos, la muestra no es plenamente representativa de toda la plantilla, lo que sugiere la necesidad de ampliar el alcance de futuras encuestas.
- Un segmento de la plantilla muestra escepticismo o no se pronuncia, especialmente entre los hombres, destacando la importancia de continuar con la sensibilización y la educación sobre la igualdad de género.
- La mayor indecisión o renuencia de los hombres a expresar una posición clara en algunos aspectos de la igualdad apunta a la necesidad de mejorar la comunicación y los esfuerzos de sensibilización dirigidos a este grupo.
- La duda sobre la efectividad de los planes de igualdad por parte de un porcentaje de la plantilla sugiere que debe haber un enfoque continuo en la implementación y comunicación de políticas de igualdad efectivas.

8.2. Condiciones generales y condiciones de trabajo y PRL: fortalezas y áreas de mejora

Fortalezas

- Presencia Femenina en Funcionariado y Personal Laboral: Hay una mayor presencia de mujeres en estas áreas, lo que sugiere una mayor apertura o adaptabilidad para la inclusión femenina.
- Distribución Equilibrada en Algunas Áreas: Áreas como urbanismo y cultura muestran una distribución de género más equilibrada, indicando progreso hacia la igualdad de género.
- Diversidad de Estructuras Familiares: La distribución por circunstancias familiares refleja la diversidad dentro del ayuntamiento y subraya la importancia de políticas laborales inclusivas y adaptativas.
- Percepción Positiva de la Igualdad de Oportunidades: Existe un reconocimiento generalizado de la importancia y los beneficios de la igualdad de oportunidades.
- Mejora del Clima Laboral: La igualdad de oportunidades es vista como un factor que mejora el clima laboral.
- Motivación en Formación y Promoción: La mayoría de la plantilla considera que la igualdad de oportunidades motiva la participación en cursos de formación y procesos de promoción.
- Mejora de la Imagen del Ayuntamiento: Se reconoce que la igualdad de oportunidades puede mejorar la imagen y competitividad del Ayuntamiento.

Áreas de mejora

- Necesidad de Revisar Políticas de Reclutamiento: Se sugiere revisar estas políticas para abordar las desigualdades de género, especialmente en RSU y LV.
- Mejora en la Recopilación de Datos: Existe una necesidad urgente de mejorar la sistematización y homogeneización de la recopilación de datos.
- Baja Participación Femenina en Talleres de Empleo/Formación: Esto refleja una oportunidad para aumentar la participación de mujeres en formaciones que pueden conducir a empleo.
- Desigualdad en Roles Laborales y Políticas Familiares: Es necesario abordar la equidad de género en estos aspectos, especialmente en situaciones familiares donde hay una marcada desigualdad de género.
- Necesidad de Políticas de Igualdad de Género: Se recomienda la revisión de procesos de reclutamiento y promoción, formación en igualdad de género y medidas específicas para el desarrollo profesional de las mujeres.
- Baja Tasa de Respuesta al Cuestionario: Solo un 10% del personal respondió al cuestionario, indicando la necesidad de mejorar el compromiso del personal en iniciativas relacionadas con la igualdad.
- Escepticismo en la Plantilla: Un segmento de la plantilla, especialmente hombres, muestra escepticismo o no se pronuncia sobre la igualdad de género.

- Dudas sobre la Efectividad de los Planes de Igualdad: Existe un porcentaje de la plantilla que duda de la efectividad de los planes de igualdad, lo que sugiere la necesidad de enfocarse en la implementación y comunicación efectiva de políticas de igualdad.

8.3. Gestión de Recursos Humanos (selección, contratación, suspensiones y extinciones de contratos de trabajo, formación y desarrollo profesional, promoción y carrera profesional, así como comunicación interna): fortalezas y áreas de mejora

Fortalezas

- Existe una oferta formativa para todo el personal del Ayuntamiento desde la Diputación de Alicante. Se da una variedad de modalidades y horarios de formación (online, presencial, dentro y fuera del horario laboral...).
- Alta participación de trabajadoras en los cursos de formación.
- Pese a no contar con un plan de promoción, se detecta una representación aceptable de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Sí existe un proceso selectivo para la promoción interna clarificado en el convenio colectivo aplicable a personal funcionario.
- Existe un compromiso por elaborar la RPT (en curso) que favorecerá la planificación de la promoción interna.
- Se disponen de diversos canales de comunicación interna conocidos por parte de la plantilla.
- Hay una política de selección estructurada, pública y clara.

Áreas de mejora

- No se cuentan con todos los datos cuantitativos necesarios para poder elaborar un diagnóstico riguroso en materia de igualdad. Se han de sistematizar los datos sobre promoción, formación, acceso, conciliación, etc., de cara a futuros ejercicios.
- Ausencia de mecanismos formales para detectar necesidades formativas, realizándose sin un proceso estructurado y disponible para todo el personal.
- Se carece de formación en igualdad de género no solo para la plantilla en general, sino, en especial, para los equipos de RR.HH. y PRL, así como personal responsable.
- No existe una política de promoción o procedimientos de evaluación continua sistematizados en la plantilla. Carencia de planes de carrera y sistemas de evaluación definidos.

- Se demandan más campañas de comunicación interna sobre igualdad de género para todo el personal del Ayuntamiento.
- No se percibe por parte de la plantilla (especialmente entre mujeres) que la comunicación interna sea eficaz.
- Hay una mayor contratación de hombres, sobre todo en las áreas de RSU y LV.

8.4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas: fortalezas y áreas de mejora

A continuación, se aportan las principales conclusiones de la auditoría retributiva:

- Las personas de la organización de recogida de RSU no causan un impacto significativo en la generación de brechas entre la plantilla. El único impacto a nivel de cantidades salariales efectivas se debe a que muchas de las personas pertenecientes a la organización no han trabajado el año completo por tener contratos eventuales debidos a los trabajos de temporada, pero no es debido a desigualdades aplicadas por la organización.
- Las brechas en salarios base y complementos se generan más habitualmente entre el personal político y asesor, el personal que no tiene asignado un salario base por pertenecer a talleres de empleo o prácticas, y las brechas generadas por el puesto de trabajo de Secretaría dentro de su Escala.
- Es necesario aclarar por qué algunas personas de prácticas y personal político/asesor perciben salario base y otras no.
- Existen menos brechas en los complementos salariales entre los puestos que pertenecen al mismo grupo profesional que entre los puestos de igual valor.
- Puede existir duplicidad entre algunos conceptos salariales. Dada la gran cantidad de conceptos que se manejan y la confusión que pueden originar, sería conveniente aplicar una política de transparencia retributiva explicando a la plantilla cuáles son estos conceptos y su descripción, así como dónde se recogen y cómo se calcula su cuantía.
- Las brechas en los complementos extrasalariales vienen derivadas de las situaciones de baja por Enfermedad o Accidente, mayoritariamente. También, en algunas ocasiones, por los gastos de Dietas y Locomoción, que dependen de la naturaleza de las tareas de cada puesto de trabajo.
- Se observa una segregación horizontal entre la naturaleza de las tareas que realizan las mujeres (servicios sociales, sanidad, cuidados, tareas administrativas...) y los hombres (policía, oficios, mantenimiento, peones, oficina técnica...), así como una segregación vertical en la composición de los órganos de toma de decisiones (personal político y asesor). Esto también condiciona la asignación de algunos complementos de manera

indirecta, generando brechas entre sexos.

- Es necesario actualizar el documento de permisos de conciliación.
- Es recomendable aplicar la carrera profesional con las condiciones legalmente establecidas, siguiendo la última jurisprudencia del TSJ de la Comunidad Valenciana.

8.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: fortalezas y áreas de mejora

Fortalezas

- Implementación del Teletrabajo: Posibilita que el personal realice sus tareas fuera de las instalaciones del Ayuntamiento, lo cual favorece la flexibilidad y facilita la conciliación de las responsabilidades laborales con las personales y familiares.
- Flexibilidad Horaria: Ofrece al personal la capacidad de organizar sus jornadas laborales con un cierto grado de libertad, lo que incluye ajustar la hora de entrada y salida y la distribución de las horas de trabajo.
- Extensión de Permisos Parentales: Con la ampliación de los permisos por paternidad y maternidad, se brinda tiempo adicional a los padres y madres para el cuidado de sus hijos, reflejando el apoyo a la familia.
- Desconexión Digital: Asegura que el personal no esté obligado a estar conectado fuera de su horario laboral, promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- Compromiso con el Bienestar Integral: Se prestan facilidades en situaciones de enfermedades graves y protección de víctimas de violencia de género o de terrorismo, mostrando sensibilidad hacia circunstancias especiales del personal.

Áreas de mejora

- Falta de Oportunidades de Conciliación en Algunas Áreas: Se señala que determinadas áreas del Ayuntamiento no pueden acceder al teletrabajo, sugiriendo la necesidad de impulsar otras medidas de conciliación para estos puestos.
- Percepción de Pérdida de Oportunidades: Un porcentaje de la plantilla percibe que acogerse a medidas de conciliación podría resultar en la pérdida de oportunidades laborales.
- Necesidad de Mejorar la Comunicación: Existe un porcentaje significativo de personal que no está informado sobre las medidas de conciliación disponibles, lo que indica la necesidad de mejorar la difusión de estas políticas.

- Datos Insuficientes sobre Permisos y Excedencias: Actualmente, solo se dispone de información limitada sobre las excedencias, lo que sugiere la necesidad de un sistema de registro más detallado para un análisis completo.

8.6. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo: fortalezas y áreas de mejora

Fortalezas

- Pese a no contar con un mecanismo específico, sí que se puede emplear el procedimiento de acoso laboral para denunciar este tipo de situaciones.
- Se cuenta con personal formado que puede asesorar a la Comisión instructora de acoso laboral en caso de que sea necesario.
- No se detecta un ambiente laboral con conductas discriminatorias, como burlas, chites, etc.

Dificultades detectadas

- No se cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo, específico.
- No se ha formado en la materia a los y las profesionales responsables de equipos, RR.HH., ni a las encargadas de aplicar el protocolo frente al acoso laboral.
- Existe una brecha entre la percepción de la plantilla, que sí que ha identificado casos de acoso laboral y/o por razón de sexo, y los datos registrados por parte del Ayuntamiento.

8.7. Violencia de género: fortalezas y dificultades detectadas

Fortalezas

- Se cuenta con personal formado en la Concejalía de Igualdad desde el que se ofrece el servicio de prevención y actuación en materia de violencia de género, dirigido a la ciudadanía, pero que, al mismo tiempo, están disponibles y son reconocidas y reconocidos por parte del resto del personal para consultas y para solicitar apoyo.

Áreas de mejora

- Es necesario formar al personal de RR.HH. y puestos de responsabilidad en materia de derechos de trabajadoras víctimas de violencia de género, así como de detección y actuación ante este tipo de situaciones.

8.8. Interseccionalidad: fortalezas y dificultades detectadas

Fortalezas

- Existe concienciación y demandas con respecto a diferentes ejes de identidad que interaccionan en múltiples y a menudo simultáneos niveles (como tipos de familias, diversidad).

Áreas de mejora

- No se sistematizan datos cuantitativos ni cualitativos en esta materia.
- No se tienen en cuenta ejes de intersección, como puede suceder con las necesidades familiares a nivel de conciliación.

9. DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS

Reunidas las partes negociadoras del Plan de RRHH e Igualdad, se recogen en las páginas siguientes los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora del Plan de igualdad sobre la aplicación de las medidas a adoptar en línea con el compromiso adquirido con la igualdad en el seno del Ayuntamiento de Orihuela.

Las medidas aquí recogidas tienen por objeto el logro de los objetivos generales de garantizar la aplicación del Principio de igualdad y no discriminación en el Ayuntamiento de Orihuela, así como contribuir a enriquecer el clima laboral, favoreciendo el bienestar de toda la plantilla. Para ello, se han incorporado acciones positivas. Estas se definen como:

«1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley» (art. 11) (LOI 2007).

Así, este Plan de Igualdad incorpora medidas que afectan a los procesos de gestión del equipo humano y se persigue con ellas generar riqueza en la organización en un sentido amplio: mejorando las condiciones laborales y la calidad del trabajo, adaptando la imagen de la firma al contexto actual de igualdad e incrementando el prestigio entre la plantilla, las empleadas y empleados potenciales, nuestros *stakeholders*, otras instituciones públicas y privadas, empresas proveedoras y sociedad en general.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad se han estructurado en los siguientes bloques:

- EJE 1: Cultura organizativa
- EJE 2: Acceso al empleo, selección y contratación
- EJE 3: Sensibilización, formación y capacitación
- EJE 4: Promoción y desarrollo profesionales
- EJE 5: Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones
- EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- EJE 8: Prevención de riesgos laborales
- EJE 9: Violencia hacia las mujeres

A continuación, se detallan las propuestas de medidas de cada bloque.

9.1. **EJE 1: Cultura organizativa**

Objetivo: Sistematizar la gestión de los recursos humanos y las relaciones laborales del Ayuntamiento	
Medida	1. Adecuar los sistemas informáticos relativos a personas de la Concejalía de RR.HH. para la obtención de todos los datos de la plantilla desagregados por sexo, que también permita el cruce de variables para diagnósticos de desigualdades y la determinación de brechas de género.
Objetivo(s) específico(s)	– Implementar sistemas informáticos capaces de desglosar y analizar datos por sexo y otras variables. – Facilitar la identificación y el análisis de brechas de género y otras desigualdades en el entorno laboral. – Mejorar la toma de decisiones en materia de recursos humanos basada en datos concretos y análisis de desigualdades.
Descripción de la medida	– Actualización y mejora de los sistemas informáticos actuales para incluir capacidades avanzadas de segmentación y análisis de datos. – Formación del personal de RR.HH. en el uso de estas nuevas herramientas y en la interpretación de los datos obtenidos. – Establecimiento de protocolos para el uso regular de estos datos en la planificación y evaluación de políticas de igualdad de género.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla del Ayuntamiento.
Responsable	Equipo técnico de la Concejalía de RRHH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo) – Coste de adaptación de sistemas informáticos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Finalización exitosa de la actualización del sistema informático (SÍ/NO). – Capacitación del personal en el manejo de los nuevos sistemas (SÍ/NO). – Uso regular de los datos obtenidos en la toma de decisiones de RR.HH. (SÍ/NO). – Mejora en la identificación y análisis de brechas de género y desigualdades (evaluado mediante informes periódicos). – Satisfacción del personal de RR.HH. con las nuevas herramientas (recogido vía encuestas).

Objetivo: Fomentar y consolidar la igualdad de género en todas las políticas de RR.HH. del Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	2. Actualizar todos los materiales de RR.HH. dirigidos a la plantilla de forma que incorpore la apuesta y el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Orihuela e incorporar este compromiso en los documentos de nueva redacción (Manual de Bienvenida, Código de Conducta...).
Objetivo(s) específico(s)	– Revisar y modificar los materiales existentes de RR.HH. para incluir explícitamente el compromiso con la igualdad de género. – Garantizar que todo nuevo material o documento de RR.HH. refleje el enfoque de igualdad de género desde su creación. – Sensibilizar y educar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad de género a través de estos materiales.
Descripción de la medida	– Realizar un inventario de todos los materiales y documentos actuales de RR.HH. y evaluar su contenido en relación con la igualdad de género. – Revisar y actualizar estos materiales para incluir lenguaje y políticas que reflejen el compromiso con la igualdad de género. – Desarrollar una guía o criterios para la creación de nuevos documentos de RR.HH. que aseguren la integración de la perspectiva de género. – Formar al personal de RR.HH. en la importancia de la igualdad de género y en cómo incorporarla en su trabajo diario.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla del Ayuntamiento.
Responsable	Equipo técnico de la Concejalía de RRHH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo) – Recursos para formación y materiales de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Finalización de la revisión de materiales existentes (SÍ/NO). – Incorporación de la igualdad de género en los nuevos documentos (SÍ/NO). – Evaluación del impacto de la actualización en la percepción de igualdad de género entre la plantilla (a través de encuestas y feedback). – Incorporación efectiva de las directrices en la cultura organizativa (evaluado mediante observaciones y revisiones periódicas).

Objetivo: Asegurar la asignación de recursos financieros necesarios para la efectiva implementación y seguimiento del II Plan de Recursos Humanos e Igualdad

Medida	3. Con carácter anual, en el periodo de elaboración de los presupuestos municipales, se preverá el coste de implementación del II Plan de RR.HH. e Igualdad en función de las acciones temporalizadas para ese ejercicio y se incluirá el coste en los mismo. De esta forma, se garantizará la implantación y el seguimiento del mismo.
Objetivo(s) específico(s)	– Integrar el coste del II Plan de RR.HH. e Igualdad en la planificación presupuestaria anual del Ayuntamiento. – Garantizar la disponibilidad de recursos financieros para la implementación y seguimiento de las acciones del Plan. – Promover la transparencia y la responsabilidad en la gestión de fondos destinados a la igualdad de género.
Descripción de la medida	– Realizar un análisis detallado de los costes asociados a cada acción del II Plan de RR.HH. e Igualdad para el año correspondiente. – Incluir estos costes en la propuesta de presupuesto municipal anual. – Establecer un sistema de seguimiento y control del gasto específico para estas acciones.
Áreas destinatarias	Concejalía de Recursos Humanos, Concejalía de Hacienda, y todas las unidades administrativas involucradas en la implementación del Plan.
Responsable	Concejalía de Hacienda en coordinación con la Concejalía de Recursos Humanos.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal técnico de las Concejalías de Hacienda y RR.HH., herramientas de planificación y seguimiento presupuestario.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Inclusión exitosa de los costes del Plan en el presupuesto anual (SÍ/NO). – Ejecución del presupuesto conforme a lo planificado (porcentaje de desviación). – Evaluación del impacto de las acciones financiadas en la promoción de la igualdad de género (mediante informes de seguimiento). – Transparencia y rendición de cuentas en la gestión de los fondos asignados (evaluado a través de auditorías y revisiones financieras).

Objetivo: Fortalecer la capacidad del Ayuntamiento de Orihuela en la gestión de igualdad de género a través de la figura de un/a Agente de Igualdad dentro de la Concejalía de RR.HH.	
Medida	4. Contar con un/a Agente de igualdad en la Concejalía de RR.HH. o formar a una de las personas trabajadoras de esta Área para la correcta implantación y seguimiento del II Plan de RR.HH. e Igualdad.
Objetivo(s) específico(s)	– Establecer un puesto específico dentro de RR.HH. dedicado a la igualdad de género. – Asegurar la implementación efectiva y el seguimiento continuo del II Plan de RR.HH. e Igualdad. – Mejorar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género dentro del Ayuntamiento.
Descripción de la medida	– Identificar un/a candidato/a adecuado/a para desempeñar el rol de Agente de Igualdad mediante contratación. – Definir las responsabilidades y funciones del/la Agente de Igualdad, incluyendo la asesoría en políticas organizativas de igualdad, supervisión del Plan de Igualdad, y la sensibilización y formación del personal.
Áreas destinatarias	Todas las áreas del Ayuntamiento.
Responsable	Jefatura de servicio de la Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Recursos para la contratación del/la Agente de Igualdad.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Designación o formación exitosa del/la Agente de Igualdad (SÍ/NO). – Efectividad en la implementación y seguimiento del II Plan de RR.HH. e Igualdad (evaluado mediante informes de seguimiento). – Impacto del rol de Agente de Igualdad en la cultura organizativa y en la promoción de la igualdad de género (medido a través de encuestas y feedback del personal).

Objetivo: Fomentar la igualdad de género en la representación y participación dentro de los órganos colegiados y de negociación del Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	5. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco del Ayuntamiento.
Objetivo(s) específico(s)	– Alcanzar una representación equitativa de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y de participación. – Promover la igualdad de género en la toma de decisiones y en los procesos de negociación. – Reflejar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de género en todas las esferas de su actividad.
Descripción de la medida	– Revisar la composición actual de los órganos colegiados y de participación para identificar desequilibrios de género. – Establecer criterios y mecanismos para asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en dichos órganos. – Implementar acciones para promover la participación equitativa, incluyendo formación y sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género. – Monitorear y evaluar regularmente la composición por sexo en estos órganos para asegurar el mantenimiento de la equidad.
Áreas destinatarias	Todos los órganos colegiados, consejos, y comisiones del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH., en colaboración con cada uno de los órganos colegiados y de participación.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH., herramientas de seguimiento y análisis.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Proporción de mujeres y hombres en los órganos colegiados y de participación (cuantificable). – Implementación de los criterios y mecanismos de igualdad de género (SÍ/NO). – Nivel de participación y representación de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones (cuantificable). – Evaluaciones periódicas del grado de cumplimiento de la igualdad de género (a través de informes y análisis de datos).

Objetivo: Fortalecer el compromiso del Ayuntamiento de Orihuela con la igualdad de género a través de la inclusión de criterios específicos en la contratación pública	
Medida	6. Confeccionar y aprobar una Instrucción en la que se establezcan los criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos, que incluyan la solicitud y revisión de protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y registros retributivos a todas las organizaciones, así como los planes de igualdad y sus informes de seguimiento a aquellas entidades con obligación de contar con un plan de igualdad.
Objetivo(s) específico(s)	– Desarrollar un marco normativo que integre la igualdad de género en los procesos de contratación pública. – Garantizar que las entidades que contratan con el Ayuntamiento cumplan con estándares adecuados en materia de igualdad de género. – Fomentar prácticas de igualdad de género en el ámbito laboral y empresarial a través de la política de contratación pública.
Descripción de la medida	– Elaboración de una Instrucción detallada que especifique los requisitos de igualdad de género para las entidades licitadoras. – Inclusión de requisitos como protocolos de prevención de acoso, registros retributivos equitativos y, cuando sea aplicable, planes de igualdad y sus informes de seguimiento. – Capacitación del personal encargado de la contratación en la aplicación de estos criterios. – Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación para asegurar el cumplimiento de estas cláusulas.
Áreas destinatarias	Área de Contratación, todos los departamentos municipales que gestionen contratos.
Responsable	Área de Contratación en coordinación con las Concejalías de Igualdad y Recursos Humanos.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de las áreas implicadas, recursos para formación y desarrollo de la Instrucción, sistemas de seguimiento y evaluación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Aprobación y publicación de la Instrucción (SÍ/NO). – Número de contratos que incorporan las cláusulas de igualdad de género (cuantificable). – Cumplimiento de los requisitos de igualdad de género por parte de las entidades contratadas (evaluado mediante revisiones). – Efectividad de la formación del personal en la aplicación de estos criterios.

Objetivo: Integrar de manera efectiva la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas y subvenciones del Ayuntamiento de Orihuela, promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
Medida	7. Elaborar y aprobar instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género, tanto los criterios básicos como avanzados, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.
Objetivo(s) específico(s)	– Desarrollar criterios claros y aplicables para la inclusión de la perspectiva de género en todas las fases de las convocatorias de ayudas. – Asegurar que las convocatorias y sus bases reguladoras promuevan activamente la igualdad de género. – Fomentar proyectos y actividades que contribuyan a la igualdad de género a través de estas ayudas.
Descripción de la medida	– Realizar un análisis de las convocatorias actuales para identificar áreas de mejora en cuanto a la inclusión de la perspectiva de género. – Elaborar un conjunto de instrucciones que incluyan criterios específicos para la evaluación de proyectos desde la perspectiva de género. – Formación del personal implicado en la gestión de ayudas sobre cómo aplicar estos criterios en la evaluación y seguimiento de proyectos. – Revisar periódicamente las instrucciones para asegurar su actualización y efectividad.
Áreas destinatarias	– Áreas encargadas de la gestión de ayudas y subvenciones – Potenciales entidades beneficiarias de ayudas.
Responsable	Área de Gestión de Ayudas y Subvenciones.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Personal de las áreas involucradas – Recursos para la formación – Sistemas para la difusión y seguimiento de las instrucciones.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Finalización y aprobación de las instrucciones (SÍ/NO). – Número de convocatorias de ayudas que aplican los criterios de perspectiva de género (cuantificable). – Cumplimiento efectivo de los criterios con perspectiva de género en la selección y financiación de proyectos (evaluado mediante auditorías y revisiones).

Objetivo: Integrar de manera efectiva la perspectiva de género en el proceso de formulación de políticas y normativas municipales del Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	8. Con el objetivo de incorporar la perspectiva de género, se realizará un informe de impacto de género previo a la emisión de cada norma municipal.
Objetivo(s) específico(s)	– Asegurar que todas las nuevas normativas municipales sean evaluadas en términos de su impacto en la igualdad de género. – Identificar y mitigar posibles efectos negativos de las políticas en la igualdad entre mujeres y hombres. – Promover la toma de decisiones informada y consciente sobre las cuestiones de género en el ámbito municipal.
Descripción de la medida	– Establecer un procedimiento para la realización de informes de impacto de género en todas las fases de desarrollo de nuevas normativas municipales. – Capacitar al personal involucrado en la redacción y revisión de normativas en la realización de análisis de impacto de género. – Desarrollar una guía o conjunto de criterios para la evaluación del impacto de género. – Revisar y ajustar las propuestas normativas en función de los hallazgos del informe de impacto de género.
Áreas destinatarias	Todas las áreas municipales involucradas en la formulación y revisión de normativas.
Responsable	Concejalía de Igualdad en colaboración con los servicios jurídicos.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de las áreas involucradas.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Desarrollo y aprobación de procedimientos para informes de impacto de género (SÍ/NO). – Porcentaje de normativas que incluyen un informe de impacto de género (cuantificable).

9.2. **EJE 2: Acceso al empleo, selección y contratación**

Objetivo: Asegurar la integración de la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación de personal en el Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	9. Garantizar que se realiza un informe de impacto de género en las Ofertas de Empleo Públicas del Ayuntamiento.
Objetivo(s) específico(s)	– Evaluar cómo las ofertas de empleo y los procesos de selección afectan la igualdad de género. – Identificar y mitigar posibles sesgos de género en las convocatorias y criterios de selección. – Promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso al empleo público.
Descripción de la medida	– Desarrollar un protocolo para la realización de informes de impacto de género en todas las ofertas de Empleo Público. – Utilizar la experiencia acumulada para ajustar las ofertas de empleo y los procesos de selección cuando sea necesario.
Áreas destinatarias	Concejalía de Recursos Humanos y todas las áreas involucradas en la contratación de personal.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Creación y aplicación del protocolo para informes de impacto de género (SÍ/NO). – Porcentaje de ofertas de empleo con informe de impacto de género (cuantificable).

Objetivo: Promover la igualdad de género y la inclusión a través del uso de un lenguaje libre de sesgos de género en todas las convocatorias de empleo público y otras ofertas de empleo del Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	10. Redactar en lenguaje no sexista, evitando sesgos de género, toda convocatoria de plazas públicas y otras ofertas de empleo (ya sea temporal, estable o programas de empleo).
Objetivo(s) específico(s)	– Eliminar el lenguaje y las formulaciones que puedan perpetuar los estereotipos de género o la discriminación en las convocatorias de empleo. – Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso desde el primer punto de contacto con potenciales candidatos/as. – Reflejar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de género y la inclusión en todas sus comunicaciones.
Descripción de la medida	– Revisar y modificar las guías y protocolos actuales de redacción de convocatorias de empleo para asegurar el uso de lenguaje no sexista. – Capacitar al personal responsable de la redacción de convocatorias en el uso de lenguaje no sexista. – Implementar un proceso de revisión y aprobación para todas las nuevas convocatorias de empleo que garantice el cumplimiento de estos estándares. – Desarrollar materiales de referencia y ejemplos de buenas prácticas en la redacción inclusiva.
Áreas destinatarias	Concejalía de Recursos Humanos y todas las áreas que emiten convocatorias de empleo.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Actualización exitosa de guías y protocolos para incluir el lenguaje no sexista (SÍ/NO). – Número de personal formado en redacción no sexista (cuantificable). – Porcentaje de convocatorias de empleo redactadas utilizando lenguaje no sexista (cuantificable). – Revisión periódica de los materiales y estrategias de redacción para asegurar su relevancia y efectividad.

Objetivo: Garantizar la igualdad de género en los procesos de selección de personal del Ayuntamiento de Orihuela, asegurando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos, tribunales y comisiones de selección	
Medida	11. Contemplar el deber de los órganos, tribunales, comisiones de selección de cumplir con el principio de presencia equilibrada y de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad y la legislación en la materia.
Objetivo(s) específico(s)	– Asegurar una representación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de selección y evaluación. – Promover la igualdad de oportunidades y el trato justo para todas las personas candidatas, independientemente de su sexo. – Reforzar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género en los procesos de selección.
Descripción de la medida	– Establecer criterios claros para la composición de órganos, tribunales y comisiones de selección que aseguren una presencia equilibrada por sexo. – Proporcionar formación y sensibilización a los miembros de estos órganos sobre igualdad de género y no discriminación. – Implementar un sistema de seguimiento y revisión para asegurar el cumplimiento efectivo de estos principios.
Áreas destinatarias	Todos los órganos, tribunales y comisiones de selección de personal del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Implementación de criterios para una presencia equilibrada en los órganos de selección (SÍ/NO). – Número y proporción de mujeres y hombres en los órganos de selección (cuantificable).

Objetivo: Integrar el conocimiento y la comprensión de las políticas de igualdad en la Administración Pública en todos los procesos de selección de personal del Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	12. Incluir en los temarios y en las pruebas del 100% de los procesos selectivos materias de políticas de igualdad en la Administración Pública.
Objetivo(s) específico(s)	– Asegurar que todas las personas candidatas a puestos en el Ayuntamiento tengan conocimientos sobre igualdad de género y políticas de igualdad. – Promover la importancia de la igualdad de género en el ámbito de la Administración Pública. – Reforzar la capacidad del personal municipal para implementar y adherirse a políticas de igualdad en su trabajo diario.
Descripción de la medida	– Revisar y actualizar los temarios de los procesos selectivos para incluir temas de igualdad de género y políticas de igualdad. – Desarrollar y aplicar criterios para la integración efectiva de estas materias en las pruebas de selección. – Evaluar el conocimiento de las personas candidatas en estas materias como parte del proceso de selección.
Áreas destinatarias	Concejalía de Recursos Humanos y todas las áreas involucradas en la organización de procesos selectivos.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Integración de materias de políticas de igualdad en los temarios de procesos selectivos (SÍ/NO). – Número de procesos selectivos que incluyen estas materias (cuantificable). – Nivel de conocimiento y comprensión de las personas candidatas sobre políticas de igualdad (evaluado a través de los resultados de las pruebas).

Objetivo: Incrementar la representación y visibilidad de las mujeres en áreas y programas del Ayuntamiento de Orihuela donde históricamente han estado infrarrepresentadas	
Medida	13. Fomentar la participación de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y programas en los que tradicionalmente se encuentren infrarrepresentadas (policía, brigadas, parques y jardines y fiestas) mediante campañas específicas al objeto de obtener mayor número de candidaturas de mujeres y viceversa.
Objetivo(s) específico(s)	– Mejorar el equilibrio por sexo en áreas y programas donde existe una marcada infrarrepresentación de mujeres. – Cambiar la percepción pública y desafiar los estereotipos de género asociados con ciertas profesiones o roles. – Aumentar la diversidad y la inclusión en el ambiente laboral del Ayuntamiento.
Descripción de la medida	– Identificar las áreas y programas donde las mujeres están infrarrepresentadas. – Diseñar y ejecutar campañas de comunicación y sensibilización dirigidas a aumentar la participación de mujeres en estas áreas. – Incluir mensajes y estrategias que desafíen los estereotipos de género y promuevan la igualdad de oportunidades.
Áreas destinatarias	Áreas municipales con infrarrepresentación femenina.
Responsable	Concejalía de RR.HH. y área de comunicación.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH. y comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Lanzamiento y ejecución de las campañas específicas (SÍ/NO). – Incremento en el número de candidaturas de mujeres en las áreas infrarrepresentadas (cuantificable). – Impacto de las campañas en el equilibrio por sexo en los departamentos objetivo (evaluado mediante análisis de composición de personal).

Objetivo: Proporcionar transparencia y seguimiento en relación con la igualdad de género en los procesos selectivos del Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	14. Informar anualmente a la Comisión de igualdad sobre los procesos selectivos realizados y aprobados con plaza, desagregados por sexo, con el fin de elaborar un informe de seguimiento que contemple el impacto de género de dichos procesos.
Objetivo(s) específico(s)	– Evaluar el equilibrio por sexo en los procesos selectivos y en las contrataciones realizadas. – Identificar tendencias, avances o desafíos en la promoción de la igualdad de género en el empleo público. – Proporcionar datos que faciliten la toma de decisiones informadas para futuras políticas y estrategias de igualdad.
Descripción de la medida	– Recopilar y analizar datos desagregados por sexo de todos los procesos selectivos realizados durante el año. – Preparar informes anuales que incluyan análisis detallados del impacto de género en estos procesos. – Presentar estos informes a la Comisión de Igualdad para su revisión y discusión. – Utilizar la información recopilada para mejorar y ajustar las estrategias de igualdad de género en los procesos de selección.
Áreas destinatarias	Áreas municipales con infrarrepresentación femenina.
Responsable	Concejalía de RR.HH. y Comisión de Igualdad.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Realización y entrega de informes anuales (SÍ/NO). – Equilibrio por sexo en los procesos selectivos y en las contrataciones (cuantificable). – Identificación de tendencias o áreas de mejora en la igualdad de género (evaluado a través del análisis del informe). – Impacto de los informes en la formulación de políticas y estrategias de igualdad de género (evaluado mediante seguimiento de acciones subsiguientes). – Retroalimentación de la Comisión de Igualdad y otras partes interesadas sobre los informes (recogido a través de encuestas y reuniones).

9.3. **EJE 3: Sensibilización, formación y capacitación**

Objetivo: Facilitar y garantizar el acceso igualitario a oportunidades de formación y desarrollo profesional para el personal del Ayuntamiento de Orihuela en situaciones de vulnerabilidad, incluyendo permisos por nacimiento, adopción, incapacidad temporal derivada del embarazo, situaciones de violencia de género, y otras circunstancias relacionadas	
Medida	15. Facilitar y priorizar el acceso a la formación y a cursos selectivos para el personal en situaciones de permisos por nacimiento, adopción, incapacidad temporal derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad. Esto incluye a las personas que estén ejerciendo un permiso de paternidad, maternidad, excedencia o reducción de jornada por motivo de cuidados, así como a aquellas que se reincorporen tras un periodo de ausencia por estas razones.
Objetivo(s) específico(s)	– Asegurar que el personal en situaciones de vulnerabilidad no se vea desfavorecido en su desarrollo profesional debido a ausencias relacionadas con permisos o circunstancias personales. – Facilitar la reincorporación efectiva y el progreso profesional de personal que regresa tras periodos de ausencia. – Contribuir a la eliminación de barreras que impiden la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
Descripción de la medida	– Identificar y catalogar las necesidades formativas específicas de la plantilla en situaciones de vulnerabilidad. – Desarrollar programas de formación flexibles y accesibles que se adapten a las necesidades de estas empleadas y empleados. – Establecer políticas claras para priorizar el acceso a cursos y formaciones. – Implementar mecanismos de seguimiento para asegurar la efectividad y la equidad en la distribución de oportunidades de formación.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Concejalía de RR.HH. y Comisión de Igualdad.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Desarrollo e implementación de programas de formación adaptados (SÍ/NO). – Número de empleados/as beneficiados/as por estos programas (cuantificable).

Objetivo: Desarrollar y consolidar una cultura de igualdad en el Ayuntamiento de Orihuela a través de un Plan Anual de Formación en materia de igualdad	
Medida	16. Realizar un Plan Anual de Formación en materia de igualdad que contemplará la formación necesaria en todas las áreas y departamentos del Ayuntamiento de Orihuela (*cursos de formación especificados en el calendario)
Objetivo(s) específico(s)	– Proporcionar a todo el personal del Ayuntamiento las herramientas y conocimientos necesarios para promover y aplicar la igualdad de género en su entorno laboral. – Asegurar que todas las áreas y departamentos del Ayuntamiento incorporen la perspectiva de género en sus actividades y procesos. – Fomentar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.
Descripción de la medida	– Identificar las necesidades formativas específicas en materia de igualdad para cada área y departamento. – Desarrollar contenidos formativos adaptados a estas necesidades, incluyendo aspectos fundamentales y avanzados de igualdad de género. – Establecer un calendario para la implementación de acciones formativas a lo largo del año. – Evaluar la efectividad de la formación y su impacto en la cultura organizativa y en las prácticas laborales.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante (incluidos los cursos específicos).
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Desarrollo y puesta en marcha del Plan Anual de Formación (Sí/NO). – Número de personal que participan en las formaciones, por sexo (cuantificable). – Retroalimentación del personal sobre la utilidad y relevancia de la formación (recogido mediante encuestas y reuniones de grupo).

Objetivo: Asegurar que todas las personas en posiciones de liderazgo y responsabilidad en el Ayuntamiento de Orihuela estén completamente informadas y comprometidas con las medidas y objetivos del II Plan de Recursos Humanos e Igualdad	
Medida	17. Realizar una presentación del II Plan de RR.HH. e Igualdad obligatoria para todas las Jefaturas de Servicio y puestos de responsabilidad, así como para personal político, en la que se divulguen las medidas del mismo.
Objetivo(s) específico(s)	– Garantizar que las personas responsables dentro del Ayuntamiento comprendan plenamente su papel en la implementación y promoción del Plan de Igualdad. – Fomentar un compromiso activo y una responsabilidad compartida en la promoción de la igualdad de género. – Establecer una base común de conocimiento y expectativas sobre las políticas de igualdad en toda la organización.
Descripción de la medida	– Desarrollar una presentación integral que abarque todos los aspectos del II Plan de RR.HH. e Igualdad. – Convocar sesiones de presentación obligatorias para todas las personas en posiciones de liderazgo y responsabilidad, incluyendo al personal político. – Incluir en la presentación información detallada sobre las responsabilidades específicas de cada rol en la implementación del plan. – Proporcionar materiales de apoyo y recursos adicionales para facilitar la comprensión y el seguimiento del plan.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	Personal de la Concejalía de RR.HH.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Realización de las sesiones de presentación (SÍ/NO). – Número de responsables que asisten a las sesiones, por sexo (cuantificable).

Objetivo: Maximizar la visibilidad y comprensión del II Plan de Recursos Humanos e Igualdad entre todo el personal del Ayuntamiento de Orihuela, promoviendo su conocimiento y participación activa	
Medida	18. Tras la aprobación del II Plan de RR.HH. e Igualdad, realizar una presentación del mismo dirigida a la plantilla, con la finalidad de dar la mayor difusión interna y externa del documento, facilitando el lugar donde se halla alojado, así como un enlace informático para la descarga del mismo.
Objetivo(s) específico(s)	– Informar a todo el personal del Ayuntamiento sobre los contenidos y objetivos del II Plan de RR.HH. e Igualdad. – Fomentar la implicación y el compromiso de toda la plantilla en la implementación del plan. – Garantizar la accesibilidad del plan a través de diferentes medios.
Descripción de la medida	– Organizar sesiones de presentación que sean accesibles para toda la plantilla, en diferentes horarios y formatos. – Desarrollar materiales de presentación claros y comprensibles, adecuados para una amplia audiencia. – Proporcionar información sobre dónde encontrar el plan para su consulta y descarga. – Incluir en la presentación aspectos clave del plan, su relevancia y cómo cada persona puede contribuir a su éxito.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Recursos para la preparación de materiales de presentación – Plataformas de comunicación interna – Sistemas informáticos para alojamiento y descarga del documento.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Realización efectiva de las sesiones de presentación (SÍ/NO). – Número de empleados y empleadas que asisten a las sesiones y/o acceden al documento, por sexo (cuantificable). – Grado de accesibilidad y facilidad de acceso al documento (evaluado mediante seguimiento del uso del enlace y descargas).

Objetivo: Garantizar la máxima difusión y conocimiento del II Plan de Recursos Humanos e Igualdad entre toda la plantilla del Ayuntamiento de Orihuela, utilizando diversos medios y formatos para alcanzar a todo el personal	
Medida	19. Difundir el II Plan de RR.HH. e Igualdad mediante correo electrónico, cartelería, intranet y una presentación del mismo virtual o presencial entre toda la plantilla.
Objetivo(s) específico(s)	– Utilizar múltiples canales de comunicación para asegurar que el plan llegue a toda la plantilla del Ayuntamiento. – Facilitar el entendimiento y la accesibilidad del plan para todos los miembros de la plantilla, independientemente de su ubicación o rol. – Fomentar una cultura organizativa que valora y promueve activamente la igualdad de género.
Descripción de la medida	– Preparar materiales de comunicación claros y concisos sobre el II Plan de RR.HH. e Igualdad. – Enviar el plan y la información relacionada a través del correo electrónico institucional a toda la plantilla. – Diseñar y distribuir cartelería informativa en lugares estratégicos dentro de las instalaciones del Ayuntamiento. – Publicar el plan y materiales relacionados en la intranet del Ayuntamiento para un acceso fácil y continuo. – Organizar presentaciones tanto virtuales como presenciales para explicar y discutir el plan con la plantilla.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Concejalía de RR.HH. y área de comunicación
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Sistemas de correo electrónico – Materiales para cartelería – Plataforma intranet – Recursos para organización de presentaciones.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Cobertura y efectividad de las comunicaciones por correo electrónico (cuantificable mediante seguimiento de aperturas y clics). – Visibilidad y alcance de la cartelería dentro de las instalaciones del Ayuntamiento (evaluado mediante observaciones). – Accesibilidad y uso del plan en la intranet (medido por número de accesos y descargas). – Participación en las presentaciones virtuales y presenciales, por sexo (evaluado a través de asistencia).

9.4. EJE 4: Promoción profesional y desarrollo profesional

Objetivo: Asegurar el pleno cumplimiento de la normativa vigente respecto a la consideración de los períodos suspensivos en los procesos de promoción y mejora del empleo dentro del Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	20. Dando cumplimiento a la normativa vigente, garantizar que se tienen en cuenta los periodos suspensivos para la promoción y mejora del empleo.
Objetivo(s) específico(s)	– Evitar la discriminación laboral y asegurar la igualdad de oportunidades para empleados y empleadas que se acogen a permisos legales. – Garantizar que los periodos de ausencia justificados no impacten negativamente en las oportunidades de promoción y mejora profesional. – Reforzar la conciliación de la vida laboral y personal entre la plantilla del Ayuntamiento.
Descripción de la medida	– Revisar y, en su caso, actualizar las políticas y procedimientos de RR.HH. para asegurar que se consideran adecuadamente los períodos suspensivos. – Informar al personal de RR.HH. y a supervisores/as sobre cómo gestionar estos periodos en relación con la promoción y mejora del empleo. – Establecer mecanismos de seguimiento para verificar que los periodos suspensivos son tenidos en cuenta de manera justa y conforme a la ley. – Proporcionar orientación y apoyo a los empleados y empleadas que regresan de periodos suspensivos para facilitar su reintegración y desarrollo profesional.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Concejalía de RR.HH., con el apoyo de los servicios jurídicos
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Asesoramiento legal – Sistemas de seguimiento y evaluación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Actualización y comunicación efectiva de las políticas revisadas (SÍ/NO). – Cumplimiento efectivo de la normativa en procesos de promoción y mejora del empleo (evaluado a través de revisiones). – Número de casos en los que se han tenido en cuenta adecuadamente los periodos suspensivos en decisiones de promoción y mejora, por sexo (cuantificable).

Objetivo: Establecer un sistema de carrera profesional, tanto vertical como horizontal, para el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Orihuela, siguiendo los marcos legales y las directrices establecidas en las últimas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Medida	21. Implantar la carrera profesional: establecer la carrera profesional vertical y horizontal, tal y como se establece legalmente y según las últimas sentencias del TSJ de la Comunidad Valenciana, para personal funcionario y personal laboral.
Objetivo(s) específico(s)	– Fomentar el desarrollo profesional continuo y el reconocimiento del personal. – Proporcionar igualdad de oportunidades en el avance profesional para toda la plantilla, independientemente de su categoría laboral. – Alinear la carrera profesional con los estándares legales y jurisprudenciales actuales.
Descripción de la medida	– Desarrollar un sistema de carrera profesional que contemple criterios claros y justos para la promoción vertical y el desarrollo horizontal. – Incluir en el sistema criterios como antigüedad, formación, experiencia, desempeño y contribuciones especiales. – Establecer procesos transparentes y objetivos para la evaluación y el avance profesional. – Asegurar que el sistema de carrera profesional sea coherente con la legislación vigente y las sentencias relevantes.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Concejalía de RR.HH., con el apoyo de los servicios jurídicos
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Asesoramiento legal – Sistemas de gestión de RR.HH. – Recursos para formación y desarrollo.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Creación y puesta en marcha del sistema de carrera profesional (SÍ/NO). – Número de empleados y empleadas que participan en el sistema de carrera profesional, por sexo (cuantificable). – Cumplimiento de los criterios legales y jurisprudenciales en la implementación del sistema (evaluado mediante revisiones).

Objetivo: Promover la igualdad de género en las promociones laborales dentro del Ayuntamiento de Orihuela, asegurando una representación equilibrada en todas las categorías y puestos de trabajo	
Medida	22. En relación con las promociones, en caso de empate entre personas candidatas, se hará discriminación a favor del sexo menos representado en la categoría/puesto de trabajo. Esto se realizará para determinados perfiles y en función del sexo de la plantilla existente.
Objetivo(s) específico(s)	– Fomentar una mayor representación de género equilibrada en todas las áreas y niveles del Ayuntamiento. – Garantizar un proceso de promoción que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades y la diversidad de género. – Reducir las disparidades de género existentes en determinados perfiles laborales.
Descripción de la medida	– Implementar un procedimiento en los procesos de promoción donde, en caso de empate en méritos, se priorice al candidato/a del sexo menos representado en la categoría o puesto específico. – Realizar un análisis previo de la composición por sexo en las diferentes categorías y puestos de trabajo para identificar las áreas de desequilibrio. – Asegurar la transparencia y la objetividad en la aplicación de este criterio, manteniendo siempre altos estándares de mérito y capacidad.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Asesoramiento legal – Sistemas de gestión de RR.HH.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Implementación del criterio de desempate basado en la representación de género (SÍ/NO). – Número de promociones donde se aplicó el criterio de desempate, por sexo (cuantificable). – Cambio en la representación por sexo en categorías/puestos donde se aplicó el criterio (cuantificable).

Objetivo: Integrar la formación en igualdad como un criterio valorado en los procesos de selección de personal en el Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	23. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso-oposición.
Objetivo(s) específico(s)	– Promover la adquisición de conocimientos y habilidades en igualdad de género entre los y las aspirantes a puestos en el Ayuntamiento. – Reforzar la importancia de la igualdad de género en la cultura organizativa del Ayuntamiento. – Garantizar que el personal seleccionado posea una base sólida en temas de igualdad y no discriminación.
Descripción de la medida	– Establecer criterios claros para la valoración de la formación en igualdad en los procesos de selección. – Comunicar estos criterios en las convocatorias de concursos-oposiciones, asegurando su comprensión por parte de los y las aspirantes. – Evaluar la formación en igualdad de las candidaturas como parte del proceso de selección, asignándole un peso específico en la puntuación total. – Fomentar entre los y las aspirantes la realización de cursos y formaciones en igualdad de género.
Áreas destinatarias	Departamento de Recursos Humanos, todas las áreas involucradas en procesos de concurso-oposición.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Sistemas de evaluación de competencias – Plataformas de comunicación para la difusión de convocatorias.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Implementación de la valoración de formación en igualdad en procesos de selección (SÍ/NO). – Número y detalle de concursos-oposiciones que incluyen este criterio (cuantificable). – Proporción de candidatos/as con formación en igualdad, por sexo (cuantificable).

Objetivo: Fomentar el desarrollo profesional y liderazgo de las mujeres en el Ayuntamiento de Orihuela, especialmente en áreas donde están infrarrepresentadas	
Medida	24. Establecer una colaboración con la Asociación de Mujeres en el Sector Público para establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres, especialmente en aquellas áreas donde haya infrarrepresentación.
Objetivo(s) específico(s)	– Identificar las áreas del Ayuntamiento donde las mujeres están infrarrepresentadas y analizar las causas. – Desarrollar un programa de formación y mentoría que aborde las barreras específicas al desarrollo y ascenso de las mujeres en esas áreas. – Crear oportunidades de liderazgo y desarrollo profesional para las mujeres, mejorando su representación en puestos de responsabilidad y decisión.
Descripción de la medida	– Establecer un acuerdo de colaboración con la Asociación de Mujeres en el Sector Público. – Diseñar un programa de formación y mentoría, utilizando los recursos y la experiencia de la asociación. – Ofrecer talleres, sesiones de <i>coaching</i>, y oportunidades de <i>networking</i> específicamente dirigidas a mujeres del Ayuntamiento. – Implementar un sistema de seguimiento para evaluar la eficacia del programa en el aumento de la representación femenina en áreas clave.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla femenina del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Comunicación con la Asociación de Mujeres en el Sector Público. – Tiempo del personal de RR.HH. – Espacios para formación y reuniones
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Establecimiento de la colaboración con la Asociación (SÍ/NO). – Número de mujeres que participan en el programa (cuantificable). – Mejora en la representación de mujeres en áreas infrarrepresentadas (cuantificable). – Evaluaciones de la efectividad del programa en términos de desarrollo profesional y liderazgo (mediante encuestas y seguimiento de la carrera profesional). – <i>Feedback</i> de las participantes sobre la utilidad y el impacto del programa (recogido a través de encuestas y entrevistas).

9.5. EJE 5: Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en la futura Relación de Puestos de Trabajo (RPT) en el Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	25. Elaborar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con perspectiva de género: tanto en las descripciones de puestos de trabajo, como basada en una valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta los factores y subfactores que se proponen desde las autoridades competentes.
Objetivo(s) específico(s)	– Asegurar que las descripciones de los puestos de trabajo no perpetúen estereotipos de género. – Implementar un sistema de valoración de puestos que considere equitativamente los diferentes roles y habilidades, independientemente del sexo de las personas que los ocupen. – Contribuir a la eliminación de brechas de género en el ámbito laboral, particularmente en términos de acceso y desarrollo profesional.
Descripción de la medida	– Desarrollo de un sistema de valoración de puestos basado en criterios objetivos que incluyan factores y subfactores específicos recomendados para promover la igualdad de género. – Formación y sensibilización del personal involucrado en la gestión de RR.HH. y en la elaboración de la RPT.
Áreas destinatarias	Todo el Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Asesoramiento especializado en igualdad de género – Herramientas para la revisión y valoración de puestos – Recursos de formación – Tiempo de negociación
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Realización de la RPT con perspectiva de género (SÍ/NO). – Implementación efectiva del nuevo sistema de valoración de puestos (SÍ/NO). – Cambios en la distribución por sexo en diversos puestos tras la implementación de la nueva RPT (cuantificable). – Impacto en la promoción y desarrollo profesional de la plantilla en relación con la igualdad de género (evaluado mediante seguimiento de la carrera profesional y estadísticas de empleo).

Objetivo: Implementar el uso de un lenguaje no sexista en la redacción de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) como parte del compromiso con la igualdad de género	
Medida	26. Redactar la Relación de Puestos de Trabajo, así como los distintos puestos de trabajo, con lenguaje no sexista.
Objetivo(s) específico(s)	– Eliminar el uso de términos y expresiones que perpetúen estereotipos de género en las descripciones de puestos de trabajo. – Fomentar una cultura organizativa que reconozca y valore igualdad a través de un lenguaje no sexista. – Contribuir a la sensibilización sobre la importancia del lenguaje no sexista en el entorno laboral.
Descripción de la medida	– Realizar un análisis detallado de la RPT y de las descripciones de puestos para identificar y aplicar el uso de lenguaje sexista. – Formar al personal encargado de la redacción y revisión de documentos en el uso de lenguaje no sexista. – Revisar regularmente la RPT y las descripciones de puestos para asegurar el mantenimiento del lenguaje no sexista.
Áreas destinatarias	Todo el Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Tiempo dedicado por el personal de RR.HH. – Revisión de textos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Finalización de la revisión de la RPT con lenguaje no sexista (SÍ/NO). – Aplicación efectiva del lenguaje no sexista en documentos oficiales (evaluado mediante revisiones de documentos).

Objetivo: Cumplir con las disposiciones legales vigentes en materia de igualdad retributiva, mediante la actualización anual del registro retributivo en el Ayuntamiento de Orihuela, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020	
Medida	27. Actualizar anualmente el registro retributivo. Renovar anualmente, durante el primer trimestre de cada año, el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.
Objetivo(s) específico(s)	– Identificar y abordar posibles brechas salariales de género dentro del Ayuntamiento. – Asegurar la transparencia y el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad retributiva. – Fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral.
Descripción de la medida	– Recopilar y analizar los datos salariales de todo el personal del Ayuntamiento, desglosados por sexo, categoría y tipo de contrato. – Actualizar el registro retributivo anualmente, incluyendo todas las retribuciones, complementos y beneficios, siguiendo los criterios establecidos en la normativa. – Realizar un análisis comparativo de las retribuciones para detectar posibles brechas retributivas. – Presentar el registro actualizado a los órganos de representación laboral y tomar medidas correctivas en caso de detectar brechas.
Áreas destinatarias	Todo el Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Tiempo dedicado por el personal de RR.HH. – Sistemas de gestión de información salarial. – Herramientas de análisis de datos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Actualización anual y a tiempo del registro retributivo (SÍ/NO). – Identificación de brechas retributivas de género y medidas correctivas adoptadas (cuantificable). – Nivel de cumplimiento con las disposiciones del Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020 (evaluado mediante revisiones).

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

Objetivo: Establecer un sistema eficiente y actualizado para el registro y seguimiento de los periodos de ausencia por motivos de cuidados y corresponsabilidad, en el Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	28. Adecuar los sistemas informáticos para llevar un registro actualizado de los periodos de ausencias por cuidados y corresponsabilidad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Orihuela conforme a los resultados del diagnóstico.
Objetivo(s) específico(s)	– Obtener datos precisos y actualizados sobre las ausencias por cuidado y corresponsabilidad, para una mejor comprensión y gestión de estas situaciones. – Facilitar la toma de decisiones informadas en políticas de recursos humanos y en la planificación de la igualdad. – Promover un enfoque equitativo y comprensivo hacia las obligaciones de cuidados de la plantilla.
Descripción de la medida	– Revisar y actualizar los sistemas informáticos para que puedan registrar adecuadamente los periodos de ausencia relacionados con cuidados y corresponsabilidad. – Asegurar que el sistema permita un análisis detallado de estos datos, incluyendo la desagregación por sexo, tipo de ausencia y departamento. – Proporcionar formación al personal encargado de la gestión de estos datos para asegurar su correcta utilización y análisis.
Áreas destinatarias	Todo el Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Tiempo dedicado por el personal de RR.HH. – Herramientas y software de sistemas informáticos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Actualización exitosa de los sistemas informáticos para registrar las ausencias (SÍ/NO). – Número de registros correctamente introducidos y analizados en el sistema, por sexo (cuantificable). – Eficacia en el seguimiento y análisis de los datos de ausencia para políticas de RR.HH. (evaluado mediante informes y retroalimentación).

Objetivo: Mejorar el conocimiento y la accesibilidad de las medidas de conciliación disponibles para la plantilla del Ayuntamiento de Orihuela, proporcionando información clara sobre las medidas reglamentarias y los procedimientos para acogerse a ellas	
Medida	29. Revisar el catálogo que recoge las medidas de conciliación existentes, destacando cuáles de ellas son las establecidas por la normativa estatal y autonómica, así como el procedimiento claro a seguir en caso de necesitar acogerse a alguna de ellas. Realizar una presentación y difusión de dicho documento ante toda la plantilla.
Objetivo(s) específico(s)	– Asegurar que todas las medidas de conciliación disponibles estén claramente identificadas y sean accesibles para el personal. – Facilitar la comprensión de los derechos y procedimientos relacionados con la conciliación laboral y familiar. – Promover una cultura laboral que respalde la conciliación y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
Descripción de la medida	– Realizar una revisión detallada del catálogo actual de medidas de conciliación, actualizándolo conforme a la legislación vigente. – Elaborar y simplificar los procedimientos para solicitar y beneficiarse de estas medidas, asegurando su comprensión y facilidad de uso. – Organizar sesiones de presentación para informar a toda la plantilla sobre el catálogo revisado y los procedimientos a seguir. – Distribuir el catálogo actualizado a través de diferentes canales de comunicación internos, como correo electrónico, intranet y reuniones informativas.
Áreas destinatarias	Todo el Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Tiempo dedicado por el personal de RR.HH. – Herramientas de comunicación interna.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Realización de la revisión del catálogo y de los procedimientos (SÍ/NO). – Número personas que asisten a las sesiones de presentación, por sexo (cuantificable). – Nivel de conocimiento y comprensión del personal sobre las medidas de conciliación (evaluado mediante encuestas y feedback). – Uso efectivo de las medidas de conciliación por parte del personal, por sexo (evaluado a través de registros y solicitudes). – Satisfacción del personal con la accesibilidad y claridad de la información proporcionada (recogida mediante encuestas y feedback).

Objetivo: Implementar y reforzar medidas específicas de conciliación y corresponsabilidad que tengan en cuenta las necesidades particulares de las familias monomarentales y monoparentales en el Ayuntamiento de Orihuela, aplicando una perspectiva de género interseccional	
Medida	30. Acometer mejoras en las medidas de conciliación y corresponsabilidad para familias monomarentales y monoparentales en aras de aplicar la perspectiva de género interseccional.
Objetivo(s) específico(s)	– Reconocer y responder a las necesidades específicas de conciliación laboral de la plantilla con familias monomarentales y monoparentales. – Promover un entorno laboral inclusivo y solidario que tenga en cuenta las diferentes realidades familiares. – Aplicar una perspectiva de género interseccional para abordar las diversas formas de desigualdad y discriminación.
Descripción de la medida	– Realizar un análisis de las necesidades específicas de las familias monomarentales y monoparentales dentro del Ayuntamiento. – Revisar y adaptar las políticas de conciliación y corresponsabilidad para incluir medidas específicas para familias monomarentales y monoparentales. – Desarrollar programas de apoyo, como horarios flexibles, teletrabajo, y servicios de cuidado de menores, adaptados a las necesidades de estas familias. – Crear campañas de sensibilización y formación para promover la comprensión y el apoyo a las familias monomarentales y monoparentales entre todo el personal.
Áreas destinatarias	Familias monomarentales y monoparentales del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Tiempo dedicado por el personal de RR.HH. – Investigación y análisis de necesidades. – Recursos para el desarrollo de políticas. – Plataformas de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Identificación de necesidades y revisión exitosa de políticas (SÍ/NO). – Implementación de medidas específicas para familias monomarentales y monoparentales (SÍ/NO). – Nivel de uso y satisfacción con las medidas implementadas por parte de las familias objeto de la medida, por sexo (evaluado mediante encuestas y seguimiento). – Impacto de las medidas en la mejora de la conciliación laboral y vida personal de estas familias (evaluado mediante análisis de datos y testimonios).

Objetivo: Fomentar activamente el uso de mecanismos de gestión del tiempo por parte de los hombres en el Ayuntamiento de Orihuela, incentivando su participación activa y equitativa en las tareas de cuidado familiar	
Medida	31. Promover el uso de estos mecanismos de uso del tiempo por parte de los hombres, ejerciendo su corresponsabilidad en las tareas de cuidado familiares. Realizar campañas periódicas para concienciar a hombres y mujeres de la necesidad de ejercer la conciliación con corresponsabilidad.
Objetivo(s) específico(s)	– Aumentar la conciencia y participación de los hombres en las tareas de cuidado familiar y en la utilización de políticas de conciliación. – Desafiar y cambiar las percepciones y roles de género tradicionales asociados al cuidado y las responsabilidades familiares. – Promover un equilibrio más igualitario en las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, contribuyendo a una mayor igualdad de género.
Descripción de la medida	– Diseñar y ejecutar campañas de comunicación y sensibilización que resalten la importancia de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. – Incluir en las campañas ejemplos prácticos, testimonios y beneficios de una participación equitativa en las tareas de cuidado. – Facilitar talleres y sesiones formativas sobre corresponsabilidad y conciliación laboral y familiar para toda la plantilla. – Realizar un seguimiento del impacto de las campañas en la percepción y el comportamiento del personal.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Materiales de campaña. – Plataformas de comunicación interna. – Recursos para formación y sensibilización.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Lanzamiento y ejecución de campañas de sensibilización (SÍ/NO). – Aumento en el uso de políticas de conciliación por parte de los hombres (evaluado mediante registro y seguimiento de solicitudes).

Objetivo: Facilitar la reincorporación efectiva y sin contratiempos de la plantilla del Ayuntamiento de Orihuela que regresan de excedencias o periodos largos de ausencia, generalmente asociados con tareas de cuidado, garantizando su integración y actualización en el entorno laboral

Medida	32. Establecer un protocolo de reincorporación al puesto de trabajo para excedencias y periodos largos de ausencias habitualmente relacionadas con tareas de cuidados.
Objetivo(s) específico(s)	– Asegurar un retorno fluido y bien apoyado para la plantilla que se reincorpora al trabajo. – Proporcionar recursos y apoyo necesarios para la actualización de habilidades y conocimientos laborales tras largas ausencias. – Promover un ambiente laboral inclusivo y comprensivo que valore la corresponsabilidad y la conciliación.
Descripción de la medida	– Diseñar un protocolo que incluya pasos claros y recursos de apoyo para la reincorporación. – Establecer canales de comunicación efectivos entre la plantilla, la Concejalía de RR.HH. y el área correspondiente para coordinar el proceso de reincorporación. – Ofrecer sesiones de actualización o formación, si es necesario, para garantizar que los empleados y empleadas estén al día en las últimas prácticas y tecnologías de su área de trabajo. – Realizar seguimientos periódicos tras la reincorporación para asegurar una adaptación exitosa y atender cualquier necesidad adicional.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Herramientas de gestión de RR.HH. – Recursos de formación y desarrollo profesional. – Sistemas de seguimiento y evaluación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Elaboración y puesta en marcha del protocolo de reincorporación (SÍ/NO). – Número de empleados y empleadas que se benefician del protocolo, por sexo (cuantificable).

Objetivo: Obtener información detallada y actualizada sobre el grado de satisfacción y las necesidades específicas de conciliación de la plantilla del Ayuntamiento de Orihuela, para mejorar y adaptar las políticas y prácticas existentes	
Medida	33. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.
Objetivo(s) específico(s)	– Recopilar información directa de la plantilla sobre su experiencia y percepción respecto a las políticas de conciliación. – Identificar tendencias, desafíos y oportunidades en las prácticas de conciliación actuales. – Utilizar los resultados de la encuesta para desarrollar estrategias que respondan mejor a las necesidades de conciliación de la plantilla.
Descripción de la medida	– Diseñar una encuesta que incluya preguntas sobre diversos aspectos de la conciliación laboral y familiar, tales como horarios flexibles, teletrabajo, permisos, y apoyo para cuidados. – Asegurar que la encuesta sea accesible y fácil de completar para toda la plantilla. – Analizar los resultados de la encuesta para obtener un panorama claro de las necesidades y percepciones actuales. – Utilizar los datos recopilados para informar y guiar las futuras políticas y prácticas de conciliación.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Herramientas de encuestas en línea. – Recursos para el análisis de datos. – Plataformas de comunicación interna.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Elaboración y distribución exitosa de la encuesta (SÍ/NO). – Nivel de participación en la encuesta, por sexo (cuantificable). – Análisis detallado de resultados y tendencias identificadas (cuantificable y cualitativo). – Grado de satisfacción general con las medidas de conciliación existentes (evaluado mediante resultados de la encuesta). – Implementación de acciones basadas en los resultados de la encuesta (cuantificable, evaluable mediante seguimiento de iniciativas).

9.7. **EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Objetivo: Establecer un marco claro y efectivo para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral del Ayuntamiento de Orihuela	
Medida	34. Negociar y suscribir un Protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo.
Objetivo(s) específico(s)	– Proporcionar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso sexual y por razón de sexo. – Establecer procedimientos claros y eficaces para la denuncia y el manejo de casos de acoso sexual y por razón de sexo. – Fomentar una cultura de tolerancia cero hacia el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción de la medida	– Desarrollar un protocolo que incluya definiciones claras de acoso sexual y por razón de sexo, así como directrices para la prevención y la actuación. – Incluir en el protocolo mecanismos para la denuncia segura y confidencial, la investigación adecuada de los casos y la protección de las víctimas. – Establecer procedimientos de formación y sensibilización para todo el personal sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Asesoramiento legal. – Recursos para formación. – Plataformas de comunicación interna.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Desarrollo y firma del Protocolo (SÍ/NO). – Número de sesiones de formación y sensibilización realizadas (cuantificable). – Eficacia en la gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo (evaluado a través de registros y seguimiento de casos).

Objetivo: Establecer una Comisión Instructora especializada, equipada con las habilidades y conocimientos necesarios para abordar eficazmente los casos de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un tratamiento justo y profesional de estas situaciones	
Medida	35. Constituir una Comisión Instructora anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad, proporcionándole una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran esta Comisión.
Objetivo(s) específico(s)	– Asegurar que la Comisión Instructora posea un alto grado de competencia y conocimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo. – Garantizar un enfoque justo, imparcial y eficaz en la investigación y resolución de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción de la medida	– Seleccionar a los integrantes de la Comisión basándose en criterios de experiencia, competencia y sensibilidad en temas de acoso e igualdad. – Organizar un programa de formación específico que abarque aspectos legales, psicológicos y procedimentales del acoso sexual y por razón de sexo. – Dotar a la Comisión de los recursos y herramientas necesarios para realizar investigaciones y tomar decisiones informadas.
Áreas destinatarias	Concejalía de RR.HH.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Materiales de formación. – Instalaciones para sesiones formativas. – Recursos para la gestión de casos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Constitución exitosa de la Comisión Instructora Anti-Acoso (SÍ/NO). – Realización de la formación específica para los miembros de la Comisión (SÍ/NO). – Eficacia en la gestión y resolución de casos de acoso (evaluado a través del seguimiento de casos y feedback).

Objetivo: Sensibilizar y concienciar a toda la plantilla del Ayuntamiento de Orihuela sobre la prohibición y la tolerancia cero del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, y difundir claramente el procedimiento de actuación establecido en el protocolo ante estas situaciones	
Medida	36. Diseñar y establecer una campaña de difusión periódica sobre la prohibición del acoso sexual y del acoso sexista en los lugares de trabajo en la que se manifieste el carácter inaceptable de tales comportamientos, así como del procedimiento de actuación según el protocolo ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Objetivo(s) específico(s)	– Incrementar la concienciación sobre qué constituye acoso sexual y sexista, y por qué estos comportamientos son inaceptables. – Informar claramente sobre los pasos a seguir y los recursos disponibles para las víctimas de acoso. – Fomentar una cultura de tolerancia cero hacia el acoso en todas sus formas.
Descripción de la medida	– Crear materiales informativos y educativos que aborden las distintas formas de acoso sexual y sexista, incluyendo ejemplos y escenarios. – Utilizar diversos canales de comunicación para llegar a toda la plantilla. – Incluir en la campaña información detallada sobre el protocolo de actuación en casos de acoso, enfatizando los mecanismos de denuncia y apoyo disponibles. – Realizar la campaña de forma periódica para asegurar un mensaje constante y actualizado.
Áreas destinatarias	Todo el personal del Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Materiales de formación. – Instalaciones para sesiones formativas.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Realización efectiva de la campaña de difusión (SÍ/NO). – Alcance y participación en las actividades de la campaña, por sexo (cuantificable). – Utilización del protocolo de actuación en casos de acoso (evaluado a través del seguimiento de casos y denuncias).

Objetivo: Asegurar que la Comisión Instructora Anti-acoso disponga de todos los recursos necesarios para manejar eficazmente las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo, permitiendo una actuación adecuada y basada en información precisa y completa	
Medida	37. Generar los recursos para que cuando haya una denuncia a través del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, la Comisión Instructora tenga la información adecuada y pueda derivar en consecuencia.
Objetivo(s) específico(s)	– Dotar a la Comisión Instructora de las herramientas y la información necesarias para investigar a fondo las denuncias de acoso. – Facilitar un proceso de denuncia y seguimiento claro, confidencial y eficiente. – Garantizar una resolución justa y basada en la evidencia de los casos de acoso.
Descripción de la medida	– Implementar un sistema para la recopilación y gestión segura de la información relacionada con las denuncias de acoso. – Proporcionar a la Comisión Instructora acceso a formación especializada, asesoramiento legal y apoyo psicológico, según sea necesario. – Establecer canales de comunicación claros y confidenciales entre la Comisión, las personas denunciantes y otros departamentos implicados. – Asegurar la actualización y mejora continua de los recursos y procedimientos en función de las necesidades y los casos atendidos.
Áreas destinatarias	Miembros de la Comisión Instructora Anti-acoso.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Sistemas de gestión de información – Recopilación de recursos – Herramientas de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Disponibilidad y accesibilidad de los recursos para la Comisión Instructora (SÍ/NO). – Eficacia en la gestión de denuncias de acoso (evaluado a través del seguimiento de casos). – Cumplimiento de los procedimientos de confidencialidad y seguridad de la información (evaluado mediante revisiones de protocolo). – Impacto de los recursos en la resolución efectiva de casos de acoso (evaluado mediante análisis de resultados).

Objetivo: Reforzar el compromiso del Ayuntamiento de Orihuela con la creación de un entorno laboral libre de acoso, mediante la realización de una declaración institucional que condene explícitamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
Medida	38. Instar a la realización de una declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento.
Objetivo(s) específico(s)	– Manifestar públicamente la postura del Ayuntamiento contra el acoso sexual y por razón de sexo. – Fortalecer la cultura organizativa de respeto, dignidad e igualdad. – Reafirmar el compromiso institucional con la prevención, detección y acción efectiva frente al acoso.
Descripción de la medida	– Elaborar una declaración institucional que incluya el compromiso del Ayuntamiento con la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo. – Difundir la declaración a través de diversos canales, tanto internos como externos, para asegurar su amplia visibilidad. – Integrar los principios y compromisos de la declaración en las políticas y prácticas del Ayuntamiento. – Utilizar la declaración como base para futuras acciones y políticas relacionadas con la prevención y gestión del acoso.
Áreas destinatarias	Pleno del Ayuntamiento de Orihuela.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Sistemas de gestión de información – Recopilación de recursos – Herramientas de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Disponibilidad y accesibilidad de los recursos para la Comisión Instructora (SÍ/NO). – Eficacia en la gestión de denuncias de acoso (evaluado a través del seguimiento de casos). – Cumplimiento de los procedimientos de confidencialidad y seguridad de la información (evaluado mediante revisiones de protocolo). – Impacto de los recursos en la resolución efectiva de casos de acoso (evaluado mediante análisis de resultados).

9.8. **EJE 8: Prevención de riesgos laborales**

Objetivo: Mejorar la capacidad de detección y respuesta a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral del Ayuntamiento de Orihuela, integrando indicadores específicos en los protocolos de salud laboral	
Medida	39. Incorporar la detección de indicadores de exposición a situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en los protocolos de salud laboral.
Objetivo(s) específico(s)	– Sensibilizar y capacitar al personal encargado de la salud laboral sobre la importancia de detectar el acoso sexual y por razón de sexo. – Establecer mecanismos efectivos para identificar precozmente situaciones de acoso y prevenir sus efectos negativos en la salud y el bienestar de los empleados. – Fomentar un ambiente laboral seguro y saludable, libre de acoso y discriminación.
Descripción de la medida	– Revisar y actualizar los protocolos de salud laboral para incorporar la detección de indicadores de acoso sexual y por razón de sexo.
Áreas destinatarias	– Servicio de PRL. – Comité de seguridad y salud.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Revisión de documentación – Recopilación de recursos – Herramientas de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Actualización efectiva de los protocolos de salud laboral (SÍ/NO). – Número de personal de salud laboral formado en detección de acoso, por sexo (cuantificable). – Implementación de procedimientos de reporte y manejo de situaciones de acoso (evaluado mediante seguimiento de casos).

Objetivo: Garantizar que las prácticas de Prevención de Riesgos Laborales en el Ayuntamiento de Orihuela integren plenamente la perspectiva de género, asegurando que todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, sean valorados y gestionados teniendo en cuenta las variables relacionadas con el sexo	
Medida	40. Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género, haciendo énfasis, no solo en las adaptaciones de puestos para embarazo y lactancia, sino también en los riesgos psicosociales.
Objetivo(s) específico(s)	– Incorporar una perspectiva de género en la evaluación y gestión de todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales. – Reconocer y atender las diferencias por sexo en la exposición y respuesta a los riesgos laborales. – Mejorar la seguridad y el bienestar de todo el personal, considerando las necesidades específicas relacionadas con el sexo.
Descripción de la medida	– Revisar y actualizar las evaluaciones de riesgos laborales para asegurar que incluyan un análisis de género. – Desarrollar y documentar procedimientos que aborden específicamente los riesgos psicosociales relacionados con el sexo. – Asegurar que las medidas preventivas y correctivas consideren las diferencias por sexo y promuevan un entorno de trabajo seguro para todos y todas.
Áreas destinatarias	– Servicio de PRL. – Comité de seguridad y salud.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Revisión de documentación – Recopilación de recursos – Herramientas de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Actualización de las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género (SÍ/NO). – Implementación efectiva de medidas preventivas y correctivas considerando el sexo (evaluado a través de registros y seguimiento). – Documentación y acreditación de los procedimientos adoptados (SÍ/NO).

9.9. **EJE 9: Violencia hacia las mujeres**

Objetivo: Proporcionar al personal de Recursos Humanos y a los puestos de responsabilidad del Ayuntamiento de Orihuela formación específica sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como sobre la detección y actuación adecuada ante estas situaciones

Medida	41. Capacitar al personal de RR.HH. y puestos de responsabilidad en materia de derechos de trabajadoras víctimas de violencia de género, así como de detección y actuación ante este tipo de situaciones.
Objetivo(s) específico(s)	– Aumentar la conciencia y comprensión sobre los derechos y necesidades específicas de las trabajadoras víctimas de violencia de género. – Capacitar al personal en la identificación temprana y la respuesta efectiva a casos de violencia de género. – Fomentar un entorno laboral seguro, solidario y empático para las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	– Ofrecer sesiones de formación regulares para el personal de RR.HH. y para aquellos en puestos de responsabilidad. – Incluir en la formación temas como la sensibilización sobre la violencia de género, protocolos de actuación y medidas de apoyo y protección. – Evaluar periódicamente la eficacia de la formación y actualizar los contenidos según sea necesario.
Áreas destinatarias	– Concejalía de Recursos Humanos, jefaturas y puestos de responsabilidad en el Ayuntamiento.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Materiales formativos – Sala/recursos para impartir formaciones – Herramientas de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Desarrollo y realización de la formación (SÍ/NO). – Número de personal formado, por sexo (cuantificable). – Aplicación efectiva de los conocimientos en situaciones reales (evaluado mediante seguimiento de casos y feedback).

Objetivo: Realizar acciones de sensibilización continuas y específicas en torno al 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, para concienciar sobre la problemática de la violencia contra las mujeres

Medida	42. Llevar a cabo acciones de sensibilización permanentes y específicas el 25N para concienciar de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
Objetivo(s) específico(s)	– Aumentar la conciencia sobre la violencia de género y su impacto en el lugar de trabajo. – Promover la tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres en el entorno laboral. – Fomentar un entorno de trabajo seguro para las mujeres.
Descripción de la medida	– Crear y distribuir materiales informativos y de sensibilización, como folletos, carteles y contenidos digitales. – Involucrar a todo el personal del Ayuntamiento en actividades de concienciación, fomentando la participación activa y el diálogo. – Establecer colaboraciones con organizaciones locales y expertos en la materia para enriquecer las actividades y proporcionar una perspectiva más amplia.
Áreas destinatarias	Todo el personal del Ayuntamiento de Orihuela.
Responsable	Concejalía de RR.HH.
Cronograma	Detallado más adelante.
Medios y recursos	– Materiales formativos – Sala/recursos para impartir formaciones – Herramientas de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Realización y detalle de actividades de sensibilización (SÍ/NO + descripción). – Nivel de participación del personal en las actividades, por sexo (cuantificable).

10. CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS

Implantación	
Seguimiento	

MEDIDAS	2024	2025	2026	2027
Adecuar los sistemas informáticos relativos a personas de la Concejalía de RR.HH. para la obtención de todos los datos de la plantilla desagregados por sexo, que también permita el cruce de variables para diagnósticos de desigualdades y la determinación de brechas de género.				
Actualizar todos los materiales de RR.HH. dirigidos a la plantilla de forma que incorpore la apuesta y el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Orihuela e incorporar este compromiso en los documentos de nueva redacción (Manual de Bienvenida, Código de Conducta...).				
Con carácter anual, en el periodo de elaboración de los presupuestos municipales, se preverá el coste de implementación del II Plan de RR.HH. e Igualdad en función de las acciones temporalizadas para ese ejercicio y se incluirá el coste en los mismo. De esta forma, se garantizará la implantación y el seguimiento del mismo.				
Contar con un/a Agente de igualdad en la Concejalía de RR.HH. o formar a una de las personas trabajadoras de esta Área para la correcta implantación y seguimiento del II Plan de RR.HH. e Igualdad.				
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco del Ayuntamiento.				
Confeccionar y aprobar una Instrucción en la que se establezcan los criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos, que incluyan la solicitud y revisión de protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y registros retributivos a todas las organizaciones, así como los planes de igualdad y sus informes de seguimiento a aquellas entidades con obligación de contar con un plan de igualdad.				
Elaborar y aprobar instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género, tanto los criterios básicos como avanzados, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.				
Con el objetivo de incorporar la perspectiva de género, se realizará un informe de impacto de género previo a la emisión de cada norma municipal.				
Garantizar que se realiza un informe de impacto de género en las Ofertas de Empleo Públicas del Ayuntamiento.				

Redactar en lenguaje no sexista, evitando sesgos de género, toda convocatoria de plazas públicas y otras ofertas de empleo (ya sea temporal, estable o programas de empleo).				
Contemplar el deber de los órganos, tribunales, comisiones de selección de cumplir con el principio de presencia equilibrada y de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad y la legislación en la materia.				
Incluir en los temarios y en las pruebas del 100% de los procesos selectivos materias de políticas de igualdad en la Administración Pública.				
Fomentar la participación de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y programas en los que tradicionalmente se encuentren infrarrepresentadas (policía, brigadas, parques y jardines y fiestas) mediante campañas específicas al objeto de obtener mayor número de candidaturas de mujeres y viceversa.				
Informar anualmente a la Comisión de igualdad sobre los procesos selectivos realizados y aprobados con plaza, desagregados por sexo, con el fin de elaborar un informe de seguimiento que contemple el impacto de género de dichos procesos.				
Facilitar y priorizar el acceso a la formación y a cursos selectivos para el personal en situaciones de permisos por nacimiento, adopción, incapacidad temporal derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad. Esto incluye a las personas que estén ejerciendo un permiso de paternidad, maternidad, excedencia o reducción de jornada por motivo de cuidados, así como a aquellas que se reincorporen tras un periodo de ausencia por estas razones.				
Realizar un Plan Anual de Formación en materia de igualdad que contemplará la formación necesaria en todas las áreas y departamentos del Ayuntamiento de Orihuela:				
• Taller de sensibilización, 3 horas de duración, para la plantilla.				
• Taller de sensibilización en materia de lenguaje no sexista, 3 horas de duración, para la plantilla.				
• Taller de formación básica, de 6 horas de duración, dirigido a puestos técnicos e intermedios.				
• Formación específica para el personal de RR.HH. sobre Acceso al empleo y Promoción profesional sin sesgos de género en la Administración Pública.				
• Formación en materia de Informes de impacto de género, dirigidos al Área de RR.HH. y a todas las jefaturas de Área.				
• Formación en materia Cláusulas sociales con enfoque de género, dirigido a las personas responsables de Área, a Secretaría y a Intervención, así como a otras áreas que tengan competencias en esta materia.				

• <i>Formación para la activación del Protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo, dirigida al Comité Técnico antiacoso y del protocolo contra el acoso laboral, con una duración de 30 horas.</i>				
• <i>Formación en materia de Comunicación, dirigida al personal responsable de comunicación interna y externa, y al personal responsable del diseño de campañas de todas las Áreas del Ayuntamiento de Orihuela.</i>				
• <i>Formación en políticas públicas de igualdad y violencia de género a la policía local y área de bienestar social.</i>				
• <i>Formación para la transversalidad de género, dirigida a las Áreas de Educación, Cultura, Deportes, Juventud y Urbanismo e Infraestructuras.</i>				
• <i>Sensibilización básica en materia de interseccionalidad para toda la plantilla</i>				
Realizar una presentación del II Plan de RR.HH. e Igualdad obligatoria para todas las Jefaturas de Servicio y puestos de responsabilidad, así como para personal político, en la que se divulguen las medidas del mismo.				
Tras la aprobación del II Plan de RR.HH. e Igualdad, realizar una presentación del mismo dirigida a la plantilla, con la finalidad de dar la mayor difusión interna y externa del documento, facilitando el lugar donde se halla alojado, así como un enlace informático para la descarga del mismo.				
Difundir el II Plan de RR.HH. e Igualdad mediante correo electrónico, cartelería, intranet y una presentación del mismo virtual o presencial entre toda la plantilla.				
Dando cumplimiento a la normativa vigente, garantizar que se tienen en cuenta los periodos suspensivos para la promoción y mejora del empleo.				
Implantar la carrera profesional: establecer la carrera profesional vertical y horizontal, tal y como se establece legalmente y según las últimas sentencias del TSJ de la Comunidad Valenciana, para personal funcionario y personal laboral.				
En relación con las promociones, en caso de empate entre personas candidatas, se hará discriminación a favor del sexo menos representado en la categoría/puesto de trabajo. Esto se realizará para determinados perfiles y en función del sexo de la plantilla existente.				
Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso-oposición.				
Establecer una colaboración con la Asociación de Mujeres en el Sector Público para establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres, especialmente en aquellas áreas donde haya infrarrepresentación.				
Elaborar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con perspectiva de				

género: tanto en las descripciones de puestos de trabajo, como basada en una valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta los factores y subfactores que se proponen desde las autoridades competentes.				
Redactar la Relación de Puestos de Trabajo, así como los distintos puestos de trabajo, con lenguaje no sexista.				
Actualizar anualmente el registro retributivo. Renovar anualmente, durante el primer trimestre de cada año, el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.				
Adecuar los sistemas informáticos para llevar un registro actualizado de los periodos de ausencias por cuidados y corresponsabilidad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Orihuela conforme a los resultados del diagnóstico.				
Revisar el catálogo que recoge las medidas de conciliación existentes, destacando cuáles de ellas son las establecidas por la normativa estatal y autonómica, así como el procedimiento claro a seguir en caso de necesitar acogerse a alguna de ellas. Realizar una presentación y difusión de dicho documento ante toda la plantilla.				
Acometer mejoras en las medidas de conciliación y corresponsabilidad para familias monomarentales y monoparentales en aras de aplicar la perspectiva de género interseccional.				
Promover el uso de estos mecanismos de uso del tiempo por parte de los hombres, ejerciendo su corresponsabilidad en las tareas de cuidado familiares. Realizar campañas periódicas para concienciar a hombres y mujeres de la necesidad de ejercer la conciliación con corresponsabilidad.				
Establecer un protocolo de reincorporación al puesto de trabajo para excedencias y periodos largos de ausencias habitualmente relacionadas con tareas de cuidados.				
Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.				
Negociar y suscribir un Protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo.				
Constituir una Comisión Instructora anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad, proporcionándole una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran esta Comisión.				
Diseñar y establecer una campaña de difusión periódica sobre la prohibición del acoso sexual y del acoso sexista en los lugares de trabajo en la que se manifieste el carácter inaceptable de tales comportamientos, así como del procedimiento de actuación según el protocolo ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.				

Generar los recursos para que cuando haya una denuncia a través del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, la Comisión Instructora tenga la información adecuada y pueda derivar en consecuencia.				
Instar a la realización de una declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento.				
Incorporar la detección de indicadores de exposición a situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en los protocolos de salud laboral.				
Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género, haciendo énfasis, no solo en las adaptaciones de puestos para embarazo y lactancia, sino también en los riesgos psicosociales.				
Capacitar al personal de RR.HH. y puestos de responsabilidad en materia de derechos de trabajadoras víctimas de violencia de género, así como de detección y actuación ante este tipo de situaciones.				
Llevar a cabo acciones de sensibilización permanentes y específicas el 25N para concienciar de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.				

Total medidas según el año de ejecución previsto (no del seguimiento) del conjunto de las 42, considerando que algunas de ellas se repiten en varios ejercicios y que se han incorporado de manera individual las formaciones especificadas:

- 2024: 24 medidas.
- 2025: 30 medidas.
- 2026: 25 medidas
- Primera mitad de 2027: 22 medidas.

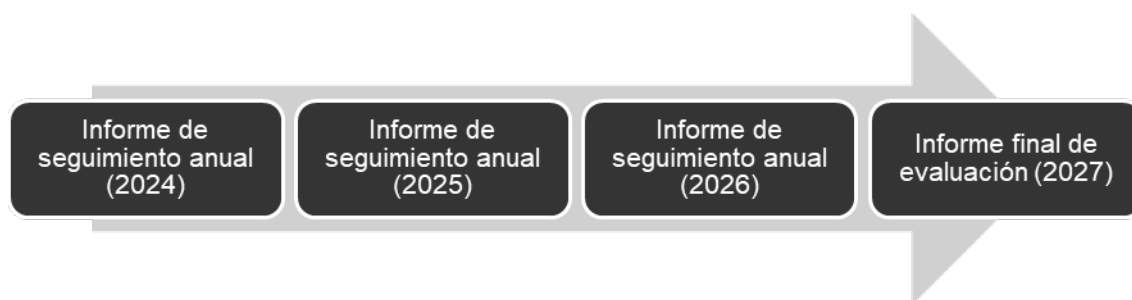
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante el periodo de vigencia, así como la evaluación de las medidas al final del mismo, suponen dos de las fases fundamentales de cara a la correcta implementación de las mismas.

A continuación, se especifican los mecanismos para el seguimiento y la evaluación de forma que en 2027 se pueda validar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas de las diferentes áreas de actuación del II Plan de RR.HH. e Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela.

11.1. Breve aproximación al marco legal aplicable

A la hora de valorar el grado de ejecución e implantación de las medidas previstas, se utilizará el siguiente sistema de seguimiento y evaluación:



Se contempla esta fase como un ejercicio de transparencia, comunicación y rendición de cuentas a la plantilla y las personas socias de los avances realizados en cada uno de los periodos anuales y en términos globales al final de la vigencia.

11.2. Informe de seguimiento anuales

Se prevé un seguimiento anual mediante la realización de un informe que abordará el avance de aquellas actuaciones previstas para ese periodo en concreto. Se reitera, por tanto, el enfoque del II Plan de RR.HH. e Igualdad según el cual el seguimiento se concibe como parte de un proceso de mejora continua y permitirá perfeccionar los mecanismos de implantación y de coordinación de las medidas y los indicadores de cara a los siguientes periodos.

Además, estos informes se utilizarán como fuente de recogida de información para el informe final de evaluación.

11.3. Informe final de evaluación

Al término de la vigencia del II Plan de RR.HH. e Igualdad, se redactará un informe de evaluación final. Este analizará el grado de consecución de los objetivos previstos a raíz de

las medidas implementadas durante el periodo 2023-2027. También se incorporarán los resultados de los informes de seguimiento anuales.

11.4. Organismo encargado del seguimiento y la evaluación

Las personas firmantes del presente Plan de RR.HH. e Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan de Igualdad.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso del Ayuntamiento de Orihuela con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, al menos, semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias de la plantilla y personas socias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

11.5. Procedimiento de modificación

El presente Plan de Igualdad podrá ser modificado por la Comisión de Igualdad en caso de que detecte algún punto de mejora, que, a modo de ejemplo no exhaustivo, podría ser:

- Que los indicadores definidos no permiten de manera correcta el seguimiento y evaluación de las acciones que componen el Plan de Igualdad.
- Que el plazo establecido para el cumplimiento de alguna de las acciones no es suficiente para poder avanzar en la consecución del objetivo.
- Que de la evaluación del Plan pueda surgir un nuevo indicador que ayude a medir el grado de consecución del objetivo.
- Que la dificultad de implantación sea tal que no permita su ejecución.

De las modificaciones propuestas, se levantará acta que recogerá la negociación y el acuerdo alcanzando, en su caso.

El diálogo será la vía natural para la resolución de conflictos, no obstante, si se presentara la circunstancia de tener que gestionar discrepancias y/o conflictos insalvables en la implementación del presente Plan, la Comisión de Seguimiento acudiría a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.