

Plan de igualdad para el **PERSONAL MUNICIPAL**

2020-2025

ajuntament



benidorm



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

Actividad subvencionada
por la Diputación
Provincial de Alicante

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Misión	4
1.2. Visión	4
1.3. Principios	5
2. JUSTIFICACIÓN	5
2.1. Mandato normativo	5
2.2. Políticas municipales de género	6
3. COMPROMISO	6
3.1. Comité de Igualdad	7
4. DIAGNÓSTICO Y DETECCIÓN DE NECESIDADES	7
4.1. Objetivos del diagnóstico	7
4.2. Recogida de información y análisis de datos	7
4.3. Características de organización	8
4.4. Características de la plantilla	8
4.4.1. Composición	8
4.4.2. Distribución	9
4.4.3. Acceso al empleo	10
4.4.4. Condiciones laborales	11
4.4.5. Promoción profesional	12
4.4.6. Departamentos masculinizados / feminizados	13
4.4.7. Retribuciones	14
4.5. Gestión de recursos humanos	15
4.5.1. Acceso al empleo y procesos selectivos	15
4.5.2. Formación	15
4.5.3. Conciliación	16
4.5.4. Atención a la diversidad	16
4.5.5. Acoso sexual y por razón de sexo	16
4.5.6. Lenguaje y comunicación	16
4.6. Cargos políticos	16
4.7. Análisis estratégico (DAFO)	18
4.8. Objetivos	20
5. ÁREAS DE ACTUACIÓN	21
5.1. Proceso de selección y contratación	21
5.2. Formación	22
5.3. Clasificación profesional	23
5.4. Promoción profesional	24
5.5. Condiciones de trabajo	24
5.6. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	25
5.7. Infra representación femenina	26
5.8. Retribuciones	27
5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	27
6. TEMPORALIZACIÓN, PRESUPUESTO Y EVALUACIÓN	28

1. INTRODUCCIÓN

La eficiencia de las personas que integran la Administración depende en gran medida de las condiciones laborales. Si estas se basan en la participación e igualdad real entre los hombres y mujeres que la componen, el rendimiento de la institución y el beneficio a la población estarán garantizados.

Por ello, se elabora el presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento de Benidorm, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

1.1 Misión

Asegurar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres que componen la plantilla de personal del Ayuntamiento de Benidorm.

1.2 Visión

Impulso de las políticas municipales para promover, defender y garantizar el principio de igualdad de género, eliminando las desigualdades de trato y oportunidades en el ámbito laboral municipal.

1.3 Principios

- Igualdad de trato. Principio que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Constituye la garantía de derechos, en igualdad de condiciones, independientemente del sexo.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral. La promoción de estilos de vida donde prime la convivencia, el respeto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales, facilitando una mejor calidad de vida con recursos y apoyos para la conciliación.
- Generalidad. El Plan se dirige a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Benidorm para satisfacer sus demandas y necesidades en diferentes ámbitos relacionados con la igualdad de género.

- Participación. Todos los trabajadores están representados a lo largo del proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través del Comité de Igualdad.
- Transversalidad. Aplicación de la igualdad de trato y oportunidades en todas las áreas de gestión municipales.
- Operatividad y flexibilidad. Los objetivos y las medidas son operativos, dinámicos, flexibles, adecuados a las necesidades y fácilmente evaluables.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Benidorm se fundamenta en la necesidad de dar cumplimiento al mandato normativo en materia de género, en el desarrollo de las políticas municipales de género (II Plan Municipal de Igualdad) tanto las destinadas a la ciudadanía como las de gestión interna de recursos humanos y en servir de ejemplo, como entidad pública, a todas las empresas del municipio.

2.1 Mandato normativo

- Normativa Comunitaria: Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999, Directiva 2002/73/CE y Directiva 2004/113/CE
- Normativa Estatal: Constitución Española, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre y Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo.
- Normativa Autonómica: Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana, Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

2.2 Políticas municipales de género

- II Plan Municipal para la Igualdad de Género 2016-2020, aprobado por unanimidad en sesión plenaria del Ayuntamiento de Benidorm el 29 de marzo de 2016.

El plan contempla, dentro de organización interna, la línea estrategia 1 que tiene como objetivo general garantizar el principio de igualdad en los procesos internos, siendo sus objetivos específicos: sensibilizar y facilitar formación del personal municipal sobre género, fomentar la difusión de acciones de igualdad, incorporar la variable de sexo en estadísticas, investigaciones y estudios, incorporar la perspectiva de género en el acceso del personal al servicio del Ayuntamiento, incorporar criterios de ponderación positiva en el acceso a recursos municipales a mujeres desfavorecidas, promover relaciones e intercambio de experiencias y buenas prácticas en género, con otras instituciones y favorecer la utilización de e lenguaje no sexista.

La línea estratégica 2 del Plan tiene como objetivo general asegurar la igualdad y la ausencia de discriminación, y como objetivo específico fomentar la redacción del Plan de Igualdad para el Personal Municipal e implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

- Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y de Género en el Ayuntamiento de Benidorm aprobado por unanimidad en sesión plenaria del 26 de marzo de 2018.

3. COMPROMISO

El compromiso formal y explícito del Ayuntamiento de Benidorm, como punto de partida para conseguir la implantación del Plan de Igualdad para su personal, se manifestó en el Pleno del 28 de mayo de 2018, al ser aprobada por unanimidad la propuesta presentada al respecto. En la misma, se acordó la creación del Comité de Igualdad para encargarse de dicho Plan.

3.1 Comité de Igualdad

El Comité de Igualdad asume las funciones de información y sensibilización de la plantilla y realización del diagnóstico, redacción, seguimiento y evaluación.

El Comité de Igualdad es un espacio de diálogo y comunicación cuya composición es la siguiente: el Alcalde o persona delegada, 2 técnicos/as del departamento de RR HH, 1 técnico/a de Igualdad, 1 agente de Igualdad, 1 técnico/a de Bienestar Social, 2 representantes del Comité de Empresa y 2 representantes de la Junta de personal.

4. DIAGNÓSTICO Y DETECCIÓN DE NECESIDADES

4.1 Objetivos del diagnóstico

- Proporcionar información detallada de la composición de la plantilla, características de la organización y de la gestión de recursos humanos que influyen en la composición de la plantilla, desagregada por sexo.
- Identificar los aspectos organizativos en los cuales la igualdad entre hombres y mujeres no se está aplicando.
- Señalar los ámbitos de la gestión y la organización susceptible de modificación para garantizar la aplicación de la igualdad entre hombres y mujeres.

4.2 Recogida de información y análisis de datos

Las herramientas utilizadas han sido las bases de datos de la plantilla obrantes en el departamento de Recursos Humanos, a julio de 2018. El análisis y revisión de las mismas se ha realizado con indicadores cuantitativos que nos permiten conocer el Ayuntamiento de Benidorm como organización laboral en relación a la presencia y participación de mujeres y hombres y en la gestión de los recursos humanos.

4.3 Características de la organización

Benidorm es un municipio con una población empadronada de 70.470, a 31 de diciembre de 2017, con las siguientes características:

- Un 50,10% son hombres y un 49,90% son mujeres.
- Un 66,58% son residentes nacionales y un 33,42 son extranjeros procedentes de más de 121 países diferentes.

Se estima que la población media de Benidorm es algo superior al doble de la censada, lo que supone una alta proporción de población no empadronada que reside largas temporadas.

Benidorm es uno de los principales destinos de sol y playa del Mediterráneo que viene experimentando desde los años sesenta del siglo XX, una evolución constante que pone de manifiesto su capacidad de adaptación a los ciclos económicos y turísticos.

El Ayuntamiento de Benidorm, encargado de la gobernanza de la ciudad, cuenta con una plantilla de 843 trabajadores y una corporación municipal integrada por 25 ediles

4.4 Características de la plantilla

4.4.1 Composición

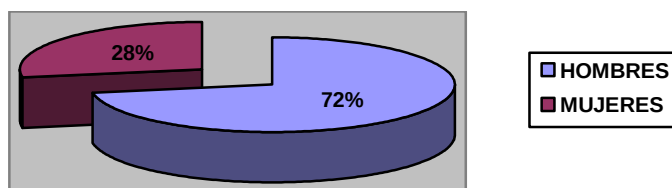


Figura 1: Plantilla desagregada por sexo

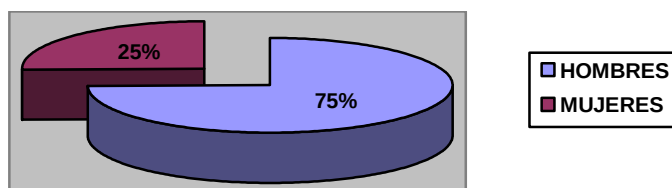


Figura 2: Porcentaje de plantilla de funcionarios desagregada por sexo

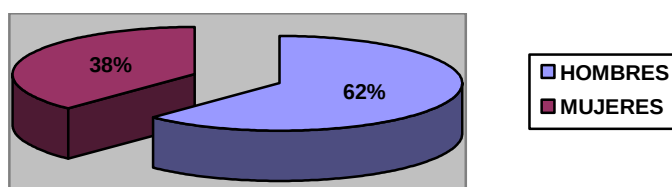


Figura 3: Porcentaje de plantilla de personal laboral desagregada por sexo

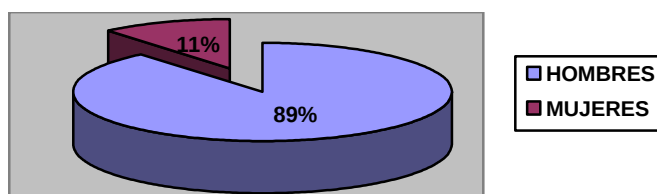


Figura 4: Composición de la Policía Local

*Elevado porcentaje de **masculinización en la plantilla**. La figura 1 presenta un gran desequilibrio desde la perspectiva de género ya que el 28% son mujeres y el 72% son hombres, lo que supone una diferencia de 44 puntos.*

El análisis del tipo de relación laboral, sigue presentando un desequilibrio de género tanto en el personal funcionario (Figura 2) como en el laboral (Figura 3).

El 11% de mujeres en la policía local muestra el alto desequilibrio en cuanto a la composición de este departamento. (Figura 4).

4.4.2 Distribución

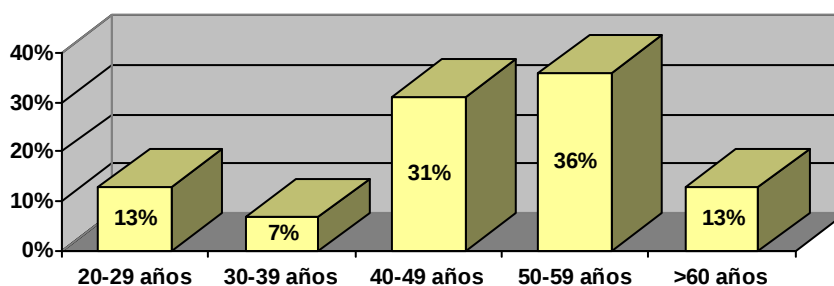


Figura 5: Distribución de la plantilla por edad

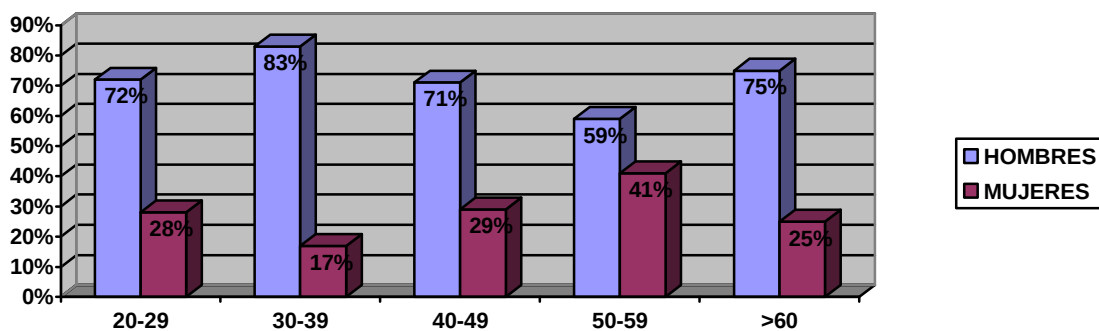


Figura 6: Distribución de la plantilla por edad y sexo

El 49% de la plantilla es mayor de 50 años (Figura 5). De ese porcentaje, las mujeres suponen un 28% y los hombres un 72% (Figura 6).

Las personas trabajadoras menores de 40, suponen un 20% de la plantilla (Figura 5), de esta cifra el 76% son hombres y el 24% son mujeres (Figura 6).

4.4.3 Acceso al empleo

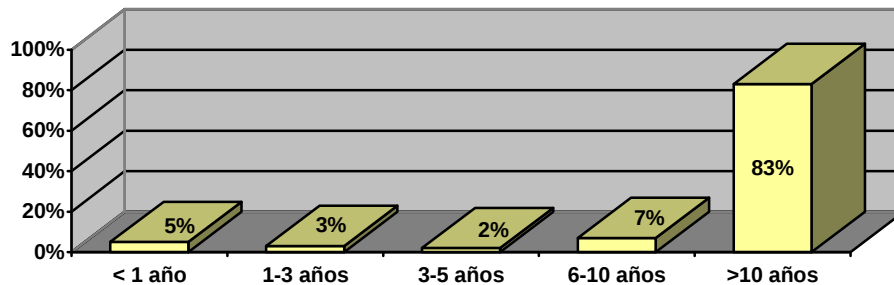


Figura 7: Antigüedad en la organización

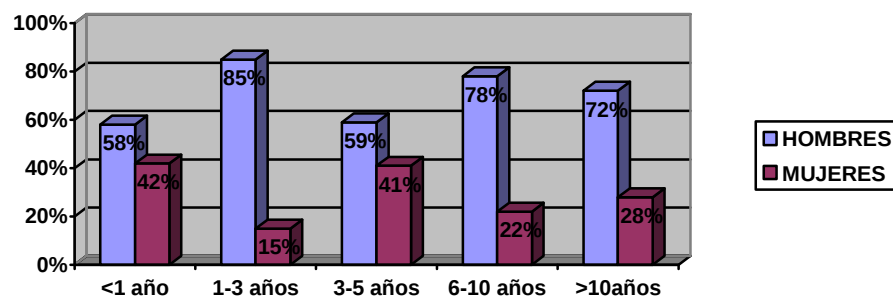


Figura 8: Antigüedad en la organización por sexo y edad

El 83% de las personas trabajadoras se incorporó a la organización hace más de 10 años por lo que se trata de una **plantilla estable** (Figura 7).

Las **nuevas incorporaciones** en la plantilla, mayoritariamente de personal laboral temporal, siguen siendo mayoritariamente **de hombres**, aunque en el dato “<1 año” se observa una tendencia al equilibrio (Figura 8).

4.4.4 Condiciones laborales

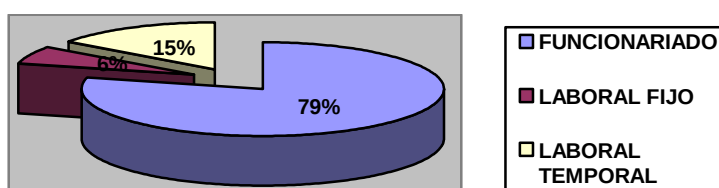


Figura 9: Tipología de puestos de trabajo

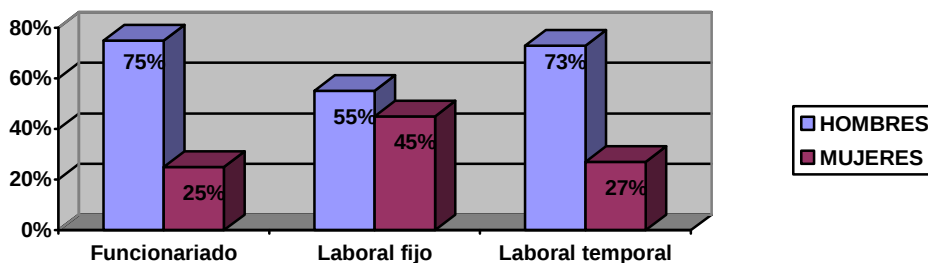


Figura 10: Puestos de trabajo por sexo y tipología

Personal **funcionario**: supone el 79% de la plantilla con diferencias entre mujeres y hombres, el 25% son mujeres y el 75% son hombres; las tres cuartas partes del personal funcionario son hombres (Figuras 9 y 10).

Personal **laboral fijo**: supone el 6% de la plantilla, con cierto equilibrio en su composición ya que el 45% son mujeres y el 55% hombres (Figuras 9 y 10).

Personal **laboral temporal**: supone el 15% de la plantilla y presenta importantes diferencias en su composición, el 27% mujeres y el 73% hombres (Figuras 9 y 10).

4.4.5 Promoción profesional

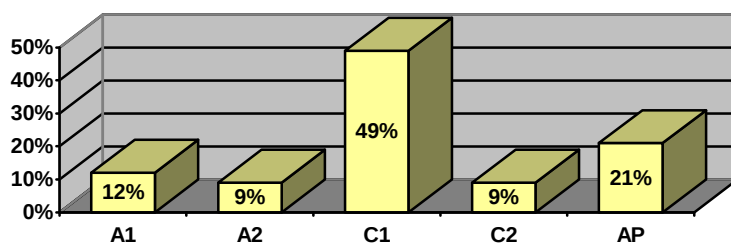


Figura 11: Categorías profesionales

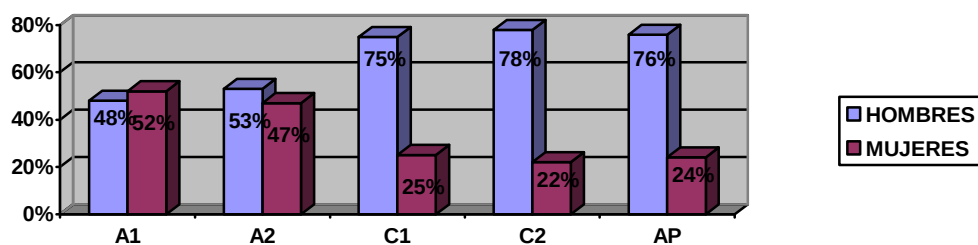


Figura 12: Categoría profesionales desagregadas por sexo

Hay tendencia al equilibrio en número de mujeres y hombres en A1 y A2 (Figura 12). En el resto de categorías es claramente superior la presencia de hombres (Figura 12).

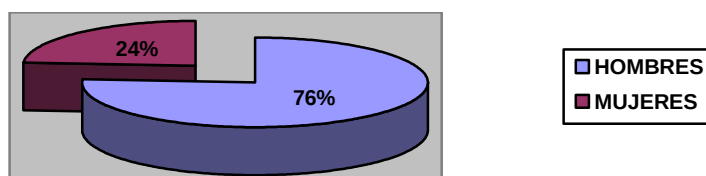


Figura 13: Puestos directivos (excluido colectivo de policía local)

Queda patente la presencia predominantemente masculina en puestos de dirección - **discriminación vertical**- (Figura 13), lo cual contrasta con el hecho del equilibrio existente en las categorías A1 y A2 (Figura 12).

Tabla 1

Composición y dirección de la policía local desagregadas por sexo

Policía local	Comisario		Intendentes		Inspectores		Oficiales		Agentes	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
		1		4		8	2	26	24	171

La dirección en la policía local, muestra un gran desequilibrio, solo 2 mujeres son oficiales y resto agentes (Tabla 1).

4.4.6 Departamentos masculinizados / feminizados.

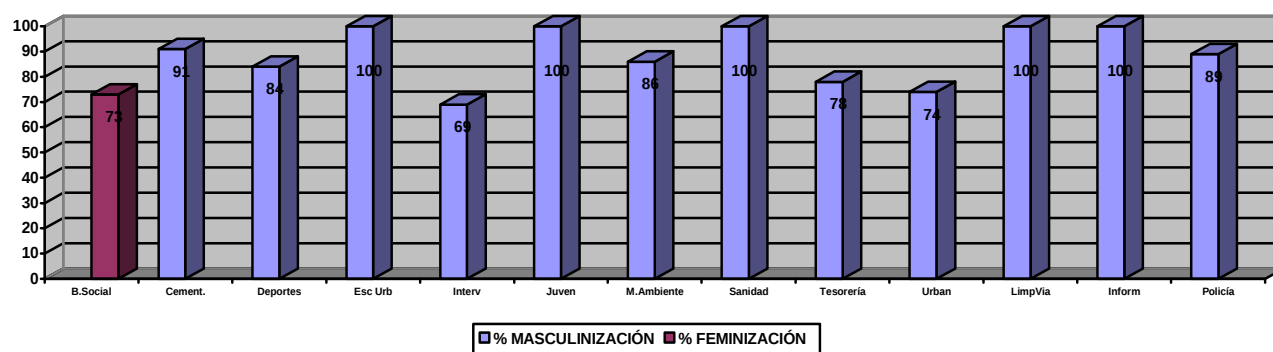


Figura 14: Departamentos con composición desequilibrada por sexo.

*Se puede concluir que existe masculinización de la plantilla por departamentos (**segregación horizontal**). Solo el área de Bienestar Social resulta feminizado, lo cual obedece a los condicionamientos por estereotipos y roles de género que parecen estar presentes en la elección profesional de las mujeres, formación relacionada con el ámbito de los cuidados personales en sanidad, imagen y servicios a la comunidad.*

Por su parte los hombres optan por profesiones como mantenimiento e instalaciones, informática, comunicaciones, actividades deportivas, ingenierías, etc. Estos resultados son un reflejo de la realidad social. Destaca la masculinización de departamentos relacionados con las profesiones reseñadas (Figura 14).

4.4.7 Retribuciones (excepto policía local)

Tabla 2

Complemento de destino por grupos, desagregado por sexo

Grupos	Sexo	29-30	25-26	23-24	21-22	19-20	17-18	15-16	13-14
A1	Mujer			X					
	Hombre	X	X	X					
A2	Mujer				X				
	Hombre		X	X	X				
C1	Mujer				X	X	X		
	Hombre				X	X	X		
C2	Mujer						X	X	X
	Hombre			X		X	X	X	X
AP	Mujer								X
	Hombre					X	X		X

En el grupo A1 solo hombres están por encima del nivel 23-24 (Tabla 2)
 En el grupo A2 solo hombres están por encima del nivel 21-22 (Tabla 2)
 En el grupo C1 no se observan desigualdades (Tabla 2)
 En el grupo C2 solo hombres están por encima del nivel 17-18 (Tabla 2)
 En el nivel AP, solo los hombres están por encima del nivel 13-14 (Tabla 2)
 Esto supone una **mayor retribución en los hombres** en sus respectivas categorías en cuanto al Complemento de Destino (Tabla 2).

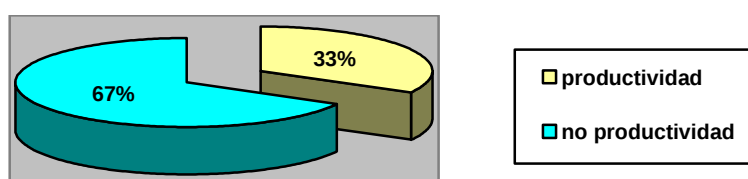


Figura 15: Complemento de productividad en la plantilla

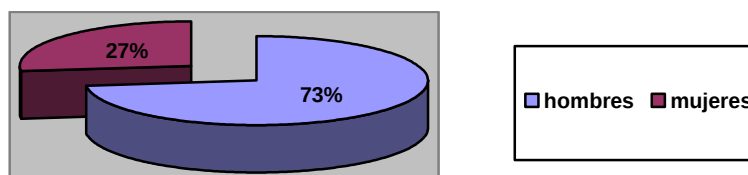


Figura 16: Complemento de Productividad desagregado por sexo

Tabla 3
Complemento de Productividad por grupos desagregado por sexo

Sexo	A1	A2	C1	C2	AP
Mujer	42%	14%	31%	23%	17%
Hombre	58%	86%	69%	77%	83%

El 33% de trabajadores/as municipales tienen reconocido un complemento de productividad (Figura15), suponiendo, los hombres el 73% respecto a las mujeres con un 27% (Figura 16)

*Con el análisis de estos dos complementos salariales, se evidencia la existencia de una significativa **brecha salarial entre hombre y mujeres** (Tabla 3).*

4.5 Gestión de Recursos Humanos

4.5.1 Acceso al empleo y procesos selectivos

Los procesos selectivos desde 2016 han sido los siguientes: agentes de policía local, educador/a social, técnico/a de la administración general, psicólogo/a – pedagogo/a, agente de igualdad y asesor/a jurídico, jefe/a de nóminas, profesor/a de danza, profesor/a percusión, jefe/a de fiscalización y letrado/a.

- En todos los **temarios** de los procesos selectivos, se han incluido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.
- En los **procedimientos** se ha garantizado la no discriminación por razón de sexo concretamente es destacable las pruebas físicas específicas para mujeres en la policía local.
- Los **tribunales** selectivos se ha garantizado la participación equilibrada de hombres y mujeres. Han intervenido 54 mujeres y 50 hombres.
- Se han incluido en las bases de convocatorias **cláusulas** de amparo ante un embarazo de riesgo o parto.

4.5.2 Formación

Dentro del Plan de formación de la Diputación de Alicante en el año 2018, ha habido 326 solicitudes de cursos, de las que 155 son de hombres y 171 de mujeres. En materia específica de igualdad de género solo se han registrado 5 solicitudes de cursos de mujeres y ningún hombre.

4.5.3 Conciliación

No existe un registro sistematizado y desagregado por sexo sobre el uso de medidas de conciliación por parte del personal aún así los datos proporcionados en el año 2018 han sido los siguientes: 9 personas han solicitado permisos laborales para la conciliación, de los que 6 han sido mujeres y 3 hombres.

4.5.4 Atención a la diversidad

Pese a la aprobación en Pleno, el 28 de noviembre de 2016 del plan del I Plan para el colectivo LGTG+ de Benidorm 2016-2020, no se han revisado formalmente los modelos normalizados de solicitudes para adaptarlos a la diversidad familiar.

4.5.5 Acoso sexual y por razón de sexo

Se aprobó el 26 de marzo de 2018 el protocolo de acoso sexual y de género. Desde su entrada en vigor no se ha producido ninguna denuncia al respecto.

4.5.6 Lenguaje y comunicación

No se han implantado de modo formal y sistemático recomendaciones de lenguaje inclusivo, no sexista y que atienda a la diversidad, en la comunicación interna y externa.

4.6 Cargos políticos

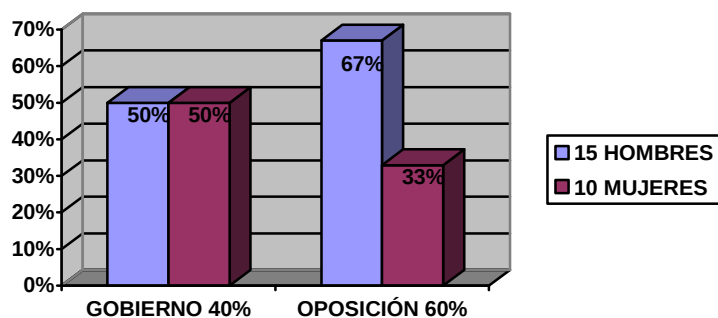


Figura 18: Distribución de la corporación municipal desagregada por sexo

La composición de la corporación municipal es un 40% de mujeres frente a un 60% de hombres, dándose equilibrio en el equipo de gobierno (50% y 50%) (Figura18).

Sin embargo en la oposición se observa desequilibrio (33% mujeres frente al 67% de hombres). El motivo está en que en cinco de los seis partidos con representación municipal, los primeros candidatos de las listas electorales tenían la proporción 60% hombres frente al 40% mujeres (Figura 18).

Solo un partido tenía una proporción, en sus primeros 5 puestos, de 60% mujeres frente al 40% hombres, además de ser este el único encabezado por una mujer.

Tabla 4
Estudio de las tres últimas legislaturas desagregado por sexo

Legislatura	Sexo	Nº	%
2007 – 2011	Mujeres	12	48 %
	Hombres	13	52 %
2011 – 2015	Mujeres	12	48 %
	Hombre	13	52 %
2015 - 2019	Mujer	10	40 %
	Hombre	15	60 %

En ninguna legislatura ha sido superior el porcentaje de mujeres al de hombres y en la última ha disminuido la presencia de mujeres (Tabla 4)

Tabla 5
Reparto de responsabilidades del equipo de gobierno 2015-2019 por sexo

Equipo de Gobierno	Sexo
- Alcaldía, Turismo y Educación.	Hombre
- Cultura, Patrimonio Histórico y Cultural, Normalización lingüística, Comercio, Juventud y Sanidad .	Mujer
- Escena Urbana, Obras, Vía Pública, Aguas, M. Ambiente,	Hombre
- Festivales Eventos, Diseño, Movilidad, Tráfico y Transporte	
- Deportes y Limpieza Viaria.	Hombre
- Seguridad Ciudadana, Emergencias y Playas.	Hombre
- Fiestas, Plaza de Toros, Organización y RR. HH.	Hombre
- Bienestar Social , Tercera Edad, Infancia, Cooperación, Inmigración y Cementerios.	Mujer
- Participación, consumo, Empleo Fomento y Desarrollo Local, Atención al Ciudadano, Estadística y EE.AA.MM	Mujer
- Urbanismo , Vivienda, Hacienda , Contratación, Calidad y Organización, Nuevas Tecnologías , Aperturas y Patrimonio	Mujer
- Igualdad	Mujer
TOTAL	Mujeres 5 Hombres 5

Cabe destacar que están delegadas en mujeres, áreas como Hacienda y Urbanismo, tradicionalmente masculinizadas (Tabla 5).

Las concejalías de Igualdad, Infancia, Tercera Edad, Sanidad e Inmigración, que cumplen con estereotipos de género, están delegadas en mujeres (Tabla 5).

Tabla 6
Órganos de gobierno desagregados por sexo

Junta de Gobierno Local	Sexo	
Alcaldía	Hombre	
1ª Tenencia de Alcaldía	Mujer	
2ª Tenencia de Alcaldía	Hombre	
3ª Tenencia de Alcaldía	Hombre	
4ª Tenencia de Alcaldía	Hombre	
5ª Tenencia de Alcaldía	Hombre	
6ª Tenencia de Alcaldía	Mujer	
7ª Tenencia de Alcaldía	Mujer	
TOTAL	Mujeres	3
	Hombres	5

Se observa cierto desequilibrio en los órganos de gobierno, siendo inferior la presencia de mujeres en ellos (Tabla 6).

4.7 Análisis estratégico (DAFO)

Para poder identificar las líneas estratégicas utilizaremos el método DAFO, nombre derivado de las iniciales de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

Tabla 7

DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades)

Debilidades	Amenazas
1. Desigual implicación del personal municipal en las políticas de género. 2. Falta de sensibilización entre el personal en temas de género. 3. Falta de registros de datos desagregados por sexo. 4. La política de personal no cuenta con mecanismos que favorezcan la incorporación de personas de sexo menos representado en puestos que tradicionalmente han sido considerados masculinos o femeninos. 5. Dificultades para hacer visibles situaciones discriminatorias.	1. Prejuicios de la población de situación de los funcionarios. 2. Existencia de estereotipos y roles de género, que se reflejan en la organización municipal. 3. Dificultad de disponer del tiempo para el desarrollo de políticas de género. 4. Escasa oferta formativa en género y diversidad.
Fortalezas	Oportunidades
1. Compromiso e implicación política. 2. Existencia del II Plan de Igualdad. 3. Aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y de género. 4. Existencia de estructuras creadas como el Consejo de Mujeres para la Igualdad, Consejo Comarcal para la Igualdad de la Marina Baixa y Comité de Igualdad. 5. Compromiso de ciertas áreas municipales a incorporar perspectiva de género. 6. Trayectoria municipal en políticas de género, concejalía específica y personal técnico especializado.	1. Situación social que favorece la incorporación de perspectivas de género. 2. Existencia de subvenciones de Diputación Provincial, Pacto de Estado y Generalitat Valenciana para desarrollar políticas de género y contratación de personal especializado. 3. Actitud participativa en la elaboración del Plan de Igualdad para el personal de personas de diferentes áreas, sindicatos y políticos. 4. Normativa.

Tabla 8

Detección de necesidades

AREAS	NECESIDADES
Acceso al empleo	- Formación de género en los equipos de selección. - Definición de las competencias en los puestos de trabajo para que no exista sesgo de género. - Inclusión sistemática de contenidos de género en pruebas selectivas.

Conciliación	- Elaboración de un sistema de recogida de información que permita conocer, a efectos de evaluación, las solicitudes de medidas de conciliación desagregadas por sexo. - Identificación de las necesidades de conciliación para, en su caso, crear medidas como la flexibilidad del tiempo y el espacio. - Información sobre los recursos existentes.
Clasificación profesional, promoción y formación	- Distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles, aplicando perspectiva de género en las intervenciones para paliar las diferencias en los tipos de puestos y nivel de jerarquía. - Evaluación de los métodos de promoción interna para que se garantice la no discriminación en el desarrollo profesional de las mujeres y se equilibre su presencia en los distintos niveles profesionales. - Mejora de las capacidades y conocimientos de la plantilla relacionados con sus ámbitos de trabajo y con el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, de forma igualitaria, sin sesgo de género.
Retribuciones	- Aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva, evitando la segregación vertical y horizontal
Salud Laboral	- Utilización de un método de trabajo que permita conocer y actuar en función de los intereses de mujeres y hombres. - Abordaje de los problemas que afectan específicamente a las mujeres como riesgos en embarazo y lactancia, el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Lenguaje no sexista y comunicación	- Utilización formal de lenguaje inclusivo, no sexista, y que atienda a la diversidad. - Mayor difusión de las acciones de igualdad.

4.8 Objetivos

- Conseguir una representación más equilibrada de mujeres y hombres en determinados grupos profesionales.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal.
- Formar y sensibilizar sobre igualdad de trato y oportunidades.

- Conseguir un grado de corresponsabilidad equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover medidas que corrijan las causas que ocasionan la discriminación indirecta en las retribuciones de las empleadas y empleados municipales.
- Integrar, en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Favorecer el lenguaje inclusivo y la comunicación.

5. ÁREAS DE ACTUACIÓN

5.1 Acceso al empleo y procesos selectivos

Objetivo 1. Contribuir al cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en los selección de personal, desde una perspectiva de género	
Medida 1.1 Informe de impacto de género previo a la publicación de convocatorias de empleo.	Indicadores: - % de procesos selectivos con valoración de impacto de género.
	Responsables de ejecución: - Concejalías de Personal e Igualdad.
Medida 1.2 Inclusión de cláusulas de género (embarazo, parto, violencia...) en procesos selectivos.	Indicadores: - % de procesos con perspectiva de género. - Nº de cláusulas con perspectiva de género.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Medida 1.3 Inclusión de temarios de igualdad y de uso de lenguaje administrativo con perspectiva de género.	Indicadores: - % de procesos con temarios de género. - Nº de temas de género en las convocatorias.
	Responsables de ejecución: - Concejalías de Personal e Igualdad.

Medida 1.4 Utilización de lenguaje inclusivo en la redacción de convocatorias y formularios de los procesos de selección.	Indicadores: - % de procesos selectivos con revisión de lenguaje.
	Responsables de ejecución: - Concejalías de Personal e Igualdad.
Medida 1.5 Adaptación de las pruebas físicas a las funciones del trabajo, respetando y teniendo en cuenta las diferencias físicas o biológicas entre hombres y mujeres.	Indicadores: - Nº procesos adaptados a diferencias físicas o biológicas entre hombres y mujeres.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Medida 1.6 Composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección (40 / 60)	Indicadores: - % de hombres y mujeres en cada tribunal.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Seguimiento y evaluación. Elaboración de un informe anual de seguimiento sobre los indicadores e impacto de género de las acciones emprendidas. Estadísticas con el nº de participantes en cada proceso selectivo, por sexo y tipo y porcentaje de contrataciones femeninas por departamentos. Porcentaje de bajas según sexo y el tipo (fin contrato, baja voluntaria, jubilación...).	

5.2 Formación

Objetivo 1. Potenciar el Plan de Formación de la Diputación como una herramienta de promoción de la igualdad de género.	
Medida 1.1 Difusión específica de cursos de Igualdad	Indicadores: - Nº de canales de difusión. - Nº de cursos.
	Responsables de ejecución: - Concejalías de Personal e Igualdad.
Medida 1.2 Adjudicación de plazas a personas del sexo menos representado en las solicitudes.	Indicadores: - Nº de plazas adjudicadas.
	Responsables de ejecución: - Comisión de Valoración.

Objetivo 2. Fomentar la formación en igualdad del personal de la plantilla a lo largo de toda su carrera profesional.

Medida 2.1 Acciones formativas en género, dirigidas a trabajadores/as con competencias en selección y promoción, contratación, órganos de representación de personal y en gestión de equipos.

Indicadores:

- Nº de acciones formativas por áreas.
- Nº de participantes por sexo.

Responsables de ejecución:

- Concejalías de Personal e Igualdad.

Medida 2.2 Acciones formativas en materia de presupuestos municipales con enfoque de género a trabajadores/as del área de Intervención.

Indicadores:

- Nº de acciones formativas.
- Nº de participantes por sexo.

Responsables de ejecución:

- Concejalías de Personal e Igualdad.

Medida 2.3 Inclusión de un módulo de igualdad en aquellas acciones formativas organizadas por el Ayuntamiento, en las que sea posible.

Indicadores:

- Nº de acciones.

Responsables de ejecución:

- Concejalías de Personal e Igualdad.

Objetivo 3. Promocionar la formación para facilitar la rotación y promoción laboral.

Medida 3.1 Acciones formativas en liderazgo y habilidades sociales a trabajadoras.

Indicadores:

- Nº de acciones.
- Nº de participantes por área.

Responsables de ejecución:

- Concejalías de Personal e Igualdad.

Seguimiento y evaluación.

Elaboración de un informe anual de seguimiento sobre los indicadores de las acciones emprendidas así como el tiempo empleado en las mismas.

5.3 Clasificación profesional

Objetivo 1. Garantizar la correcta adecuación de la categoría y/o grupo profesional de los/as trabajadores/as.

Medida 1.1 Utilización de términos neutros en las denominaciones de los puestos de trabajo.

Indicadores:

- Nº de denominaciones incorporadas.

Responsables de ejecución:

- Concejalía de Personal.

5.4 Promoción profesional

Objetivo 1. Fomentar el desarrollo profesional y promoción para contribuir al equilibrio en la composición de la plantilla.	
Medida 1.1 Aplicación de criterios de selección favorables a mujeres en procesos de promoción interna en supuestos de igualdad de méritos, en áreas con desequilibrio en su composición.	Indicadores: - % de mujeres promocionadas.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Medida 1.2 Acciones informativas y de sensibilización para que las mujeres participen en procesos de promoción profesional.	Indicadores: - Nº de convocatorias difundidas.
	Responsables de ejecución: - Concejalías de Personal e Igualdad.
Medida 1.3 Estudio de los niveles formativos y cualificación real del personal del Ayuntamiento, mediante registro informático.	Indicadores: - Herramienta informática que recoja la formación y cualificación del personal.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal. Informática.
Seguimiento y evaluación. Elaboración de un informe anual de seguimiento sobre los indicadores de las acciones emprendidas y valoración de los mismos.	

5.5 Condiciones de trabajo

Objetivo 1. Garantizar medidas de prevención y protección de la salud de trabajadores/as desde una perspectiva de género	
Medida 1.1 Difusión de las competencias del comité de salud.	Indicadores: - Nº de acciones de difusión.
	Responsables de ejecución: - Servicio de Prevención Riesgos laborales.
Medida 1.2 Acciones informativas en salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	Indicadores: - Nº de acciones informativas.
	Responsables de ejecución: - Servicio de Prevención Riesgos laborales.
Medida 1.3 Realización de una evaluación de riesgos por sexo.	Indicadores: - Nº de puestos de trabajo con riesgo.
	Responsables de ejecución: - Servicio de Prevención Riesgos laborales.

Objetivo 2. Establecer medidas específicas de atención a la salud de las mujeres

Medida 2.1 Información sobre derechos en materia laboral para mujeres víctimas de violencia de género.	Indicadores: - Nº de acciones de difusión.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Medida 2.2 Cambio de puesto de trabajo a mujeres embarazadas, con certificado médico, si las condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto.	Indicadores: - Nº de cambios de puesto de trabajo.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Medida 2.3 Adecuación de herramientas y vestuario de trabajo, teniendo en cuenta las características físicas de cada sexo.	Indicadores: - Nº de elementos adaptados.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Seguimiento y evaluación. Elaboración de un informe anual sobre los indicadores de las acciones emprendidas, así como recogida y análisis de información sobre accidentes laborales, puestos, departamentos y circunstancias en los que se producen, por sexo.	

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

Objetivo 1. Promover el uso de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 1.1 Difusión de derechos y medidas de conciliación referentes a permisos, excedencias y licencias.	Indicadores: - Nº de acciones de comunicaciones.
	Responsables de ejecución: - Concejalías de Personal e Igualdad.
Medida 1.2 Establecimiento de preferencias en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a las personas con cargas familiares y víctimas de violencia de género.	Indicadores: - Nº de acciones preferentes.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal. Concejalías.
Medida 1.3. Acciones de flexibilidad horaria y reorganización del tiempo de trabajo adecuándolo a los horarios de los servicios de atención a personas dependientes.	Indicadores: - Nº de personas por sexo. - Nº de acciones.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal. Concejalías.

Medida 1.4. Estudio estadístico de las solicitudes de medidas de conciliación.	Indicadores: - Herramienta informática de recogida de las demandas del personal.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal. Informática.
Objetivo 2. Fomentar la utilización de permisos parentales para favorecer la corresponsabilidad familiar.	
Medida 2.1 Campaña de sensibilización dirigida a hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.	Indicadores: - . Nº de acciones de sensibilización.
	Responsables de ejecución: - Concejalías de Personal e Igualdad.
Seguimiento y evaluación. Elaboración de un informe anual sobre los indicadores de las acciones emprendidas, así como análisis de información sobre el porcentaje de medidas utilizadas por sexo y tipo de medida.	

5.7 Infrarrepresentación femenina

Objetivo 1 Equilibrar la presencia de trabajadores/as en aquellos puestos y departamentos donde exista subrepresentación.	
Medida 1.1 Adopción de medidas de acción positiva para que, en condiciones de idoneidad y competencia, en puestos de movilidad o vacantes subrepresentadas por mujeres, tengan ellas preferencia.	Indicadores: - Nº de medidas de acción positiva. - Nº de mujeres que acceden.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Objetivo 2 Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de personas trabajadoras.	
Medida 2.1 Medias para la presencia equilibrada entre sexos (40/ 60).	Indicadores: - % de órganos con composición equilibrada.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Seguimiento y evaluación. Elaboración de un informe anual sobre los indicadores de las acciones emprendidas.	

5.8 Retribuciones

Objetivo 1. Garantizar la igualdad retributiva, verificando el principio de equidad e idéntica responsabilidad.	
Medida 1.1 Definición de criterios de asignación y condiciones de pluses, complementos y demás conceptos salariales.	Indicadores: - Informe de criterios.
	Responsables de ejecución: - Concejalía de Personal.
Seguimiento y evaluación. Elaboración de un informe anual sobre los indicadores que relacionen asignaciones salariales por categorías, grupos, género y antigüedad para detección y corrección de situaciones de discriminación retributiva por razón de sexo.	

5.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 1. Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de género	
Medida 1.1 Campañas de información y sensibilización de la plantilla.	Indicadores: - Nº de material divulgativo. - Nº de canales de difusión.
	Responsables de ejecución: - Concejalías de Personal e Igualdad.
Medida 1.2 Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Indicadores: - Nº de canales de difusión. - Nº de acciones de difusión. - Nº de expedientes tramitados.
	Responsables de ejecución: - Concejalías de Personal e Igualdad.

6. TEMPORALIZACIÓN, PRESUPUESTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se establece el periodo de ejecución de 2020 a 2025 con la implantación paulatina de las acciones del Plan.

Los medios económicos necesarios para el desarrollo del Plan serán los previstos anualmente en los presupuestos generales del Ayuntamiento de Benidorm para el desarrollo de las medidas que éste contempla.

El Comité de Igualdad realizará el seguimiento y evaluación de este Plan:

- El seguimiento del desarrollo del Plan y de los resultados de implementación se realizará de forma periódica, mediante registros del desarrollo de cada acción, por la persona responsable de su ejecución. Este registro o informe contendrá, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - o Identificación de la acción: denominación, eje, objetivo y medida.
 - o Fecha de realización.
 - o Desarrollo de la acción.
 - o Resultados mediante el análisis de los indicadores.
 - o Incidencias en el desarrollo.

El Comité de Igualdad emitirá un informe anual de ejecución del Plan, detallando el grado de cumplimiento de los objetivos, las acciones emprendidas, las dificultades surgidas y los resultados alcanzados.

- La evaluación nos permitirá conocer el grado de consecución de los objetivos planteados y dada la duración del Plan se realizará a la finalización de su periodo de vigencia. El Comité de Igualdad elaborará un informe que contenga los siguientes aspectos:
 - o Evaluación de resultados: grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y grado de ejecución de las acciones.
 - o Evaluación de proceso: Valoración de la adecuación de los recursos humanos, económicos y técnicos empleados respecto a lo previsto en el diseño del Plan. Cronograma o tiempo empleado en la ejecución de

acciones. Herramientas de seguimiento. Dificultades encontradas, tratamiento y soluciones.

- o Evaluación de impacto: medir la reducción de las desigualdades y desequilibrios iniciales respecto a la presencia y participación de las mujeres y hombres en los ámbitos de gestión de la organización y los cambios culturales y de actitudes favorables a la igualdad entre hombres y mujeres.
- o Continuidad: conveniencia de continuar con cada una de las medidas planteadas, mediante la exposición de motivos sobre su continuidad o abandono.
- o Identificación de nuevas necesidades: aquellas que no fueron abordadas en el diagnóstico previo y las que han surgido como consecuencia de los cambios producidos por el desarrollo del Plan.
- o Propuestas de mejora basadas en la experiencia adquirida durante el periodo de vigencia del Plan.