

**III PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA
DE APLICACIÓN AL AYUNTAMIENTO DE GRANADA
Y A LOS ORGANISMOS DEPENDIENTES DEL MISMO**

AÑO 2026/2027

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	METODOLOGÍA	5
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
4.	EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
	EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	9
	EJE 2. CARRERA y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	11
	EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	13
	EJE 4. RETRIBUCIONES.....	15
	EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	16
	EJE 6. SALUD LABORAL Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN	18
	EJE 7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	20
5.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
6.	CRONOGRAMA.....	30

1. INTRODUCCIÓN

La puesta en marcha del III *Plan de igualdad de empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los organismos dependientes del mismo*, da respuesta a las obligaciones normativas a las que hace referencia, tanto la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** (en adelante LOIEMH), la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**.

En primer lugar, esta ley en su artículo 32 se refiere a “Planes de igualdad en la Administración Pública” indicando:

1. *La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.*
2. *En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.*
3. *Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.*

Tal y como señala el **Artículo 46.1** 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 el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*”.

Así, el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público que establece el marco general de actuación para la igualdad efectiva en el empleo público, recogiendo en su disposición adicional 7ª lo siguiente: “1. *Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.* 2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.*

El presente Plan de Igualdad, junto con el diagnóstico de situación (aprobado en sesión de Comisión de Igualdad de 21/05/2026), constituirán los documentos de referencia en la gestión de todas las políticas de recursos humanos, se aplicarán de manera transversal en todos los procesos de negociación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), acuerdo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal funcionario del ayuntamiento de Granada y cualquier otro procedimiento que afecte a la gestión, organización y condiciones del personal.

En este contexto se enmarca el ***III Plan de igualdad de empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los organismos dependientes del mismo***, que responde al compromiso adquirido por la Corporación de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su gestión, y pretende dar respuesta a tales requisitos normativos y compromisos institucionales.

El Plan de Igualdad se estructura en **7 ejes de intervención, que contienen diversos objetivos y medidas para darles respuesta.**

Los **ejes de intervención** responden a las materias señaladas en la legislación y detectadas en el diagnóstico de igualdad:

- Acceso al empleo
- Promoción
- Formación
- Igualdad retributiva
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- Salud laboral y protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Lenguaje y comunicación

Así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación.

La formulación del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Granada y de sus organismos autónomos corresponde a la Comisión de Igualdad, a la vista de los trabajos de estudio, negociación y propuesta desarrollados por la Comisión Técnica de Igualdad constituida al efecto.

El presente Plan tendrá un período de vigencia inicial que, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo de la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). No obstante, si al inicio del mandato siguiente no hubiera entrado en vigor un nuevo Plan de Igualdad, el presente mantendrá su vigencia, con

carácter transitorio, hasta la aprobación y entrada en vigor del que lo sustituya.

Una vez finalizada la vigencia del presente Plan y con carácter previo a la aprobación del siguiente, se llevará a cabo su evaluación, con el fin de determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y de las medidas previstas. Los resultados de dicha evaluación deberán ser tenidos en cuenta en la elaboración del nuevo Plan de Igualdad, que habrá de partir tanto de los objetivos alcanzados como de las nuevas necesidades y áreas de mejora identificadas durante el proceso de evaluación.

Asimismo, en el último apartado del presente Plan se incorpora un cronograma en el que se establece la calendarización prevista para la ejecución de las actuaciones contempladas en el mismo.

2. METODOLOGÍA

La elaboración del presente Plan de Igualdad parte de un requisito previo esencial: la evaluación del plan anterior, con el fin de conocer el grado de cumplimiento de las medidas implantadas, identificar los avances alcanzados y detectar los ámbitos en los que persisten desigualdades que requieren nuevas actuaciones.

En este sentido, el Ayuntamiento de Granada desarrolló su II Plan de Igualdad. Finalizada su vigencia, en 2024 se llevó a cabo la evaluación final del Plan, cuyo análisis permitió valorar el grado de ejecución de las 43 acciones integradas en sus siete ejes de actuación.

Los resultados obtenidos reflejaron que el 34,88 % de las actuaciones fueron ejecutadas en su totalidad, el 41,86 % alcanzaron un grado de cumplimiento parcial y el 23,26 % restante no llegaron a desarrollarse.

A la vista de dichos resultados, la Comisión de Igualdad, en su sesión celebrada en octubre de 2024, acordó impulsar la elaboración de un nuevo diagnóstico de la situación de igualdad de la plantilla municipal, como base para la elaboración del presente Plan de Igualdad, de conformidad con la normativa vigente.

El diagnóstico constituye, por tanto, el instrumento de análisis que permite conocer la realidad de la organización desde la perspectiva de género e identificar las posibles desigualdades existentes en el acceso al empleo, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, las retribuciones, la conciliación, la salud laboral y la comunicación interna, entre otras materias.

Los resultados del diagnóstico ponen de manifiesto que el Ayuntamiento ha consolidado avances significativos en materia de igualdad, especialmente mediante la implantación de protocolos frente al acoso por razón de sexo y sexual, medidas de protección para las víctimas de violencia de género, el impulso del uso de un lenguaje inclusivo y el desarrollo de actuaciones de sensibilización. No obstante, el análisis evidencia que persisten desigualdades estructurales que hacen necesario reforzar la integración de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos.

En particular, se mantiene una distribución desigual de mujeres y hombres en determinadas áreas y ocupaciones, con una menor presencia femenina en algunos puestos de responsabilidad y una mayor temporalidad entre las trabajadoras. Asimismo, se identifican diferencias retributivas vinculadas, principalmente, a la segregación ocupacional y al sistema de complementos, así como un uso mayoritario por parte de las mujeres de las medidas de conciliación.

Del mismo modo, el diagnóstico, aprobado por la Comisión de Igualdad en su sesión de 21 de mayo de 2026 y por Decreto nº 99129/26 de fecha 3 de junio de 2026, pone de relieve la necesidad de seguir incorporando la perspectiva de género de forma transversal en los procesos de selección, la formación, la prevención de riesgos laborales y la comunicación interna, favoreciendo una organización más igualitaria y libre de discriminaciones.

Dicho documento incorpora un análisis de la situación de las empleadas y los empleados municipales desde la perspectiva de género, examinando tanto las características de la plantilla como las prácticas de gestión de los recursos humanos. Asimismo, incluye un conjunto de recomendaciones dirigidas a corregir los desequilibrios detectados y a reforzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las conclusiones obtenidas han permitido identificar las principales áreas de mejora en materia de igualdad, que constituyen la base sobre la que se han definido los objetivos y las medidas que integran el presente Plan de Igualdad.

Estas medidas se han estructurado en los distintos ejes de actuación del Plan, elaborados a partir de un análisis transversal de las conclusiones del diagnóstico y de las propuestas formuladas por la Comisión de Igualdad, garantizando así una respuesta coherente a las necesidades detectadas.

La elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios rectores, que orientarán su desarrollo:

Participación y transparencia. La plantilla, a través de su representación legal, participa de forma activa en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan mediante la Comisión de Igualdad, garantizando el acceso a la información y la capacidad de participación en todo el proceso.

Transversalidad. El Plan de Igualdad incorpora la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas y procedimientos de gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento.

Globalidad. El Plan es de aplicación al conjunto de la organización y a todo el personal al servicio del Ayuntamiento, con independencia de su vínculo jurídico o categoría profesional.

Flexibilidad. Los objetivos y las medidas se conciben desde un enfoque dinámico que permite su adaptación durante la vigencia del Plan, atendiendo a las necesidades y circunstancias que puedan detectarse en las fases de seguimiento y evaluación.

Asimismo, se establecen dos líneas transversales imprescindibles para garantizar la correcta implantación y eficacia del Plan:

La comunicación. Entendida como una herramienta esencial para facilitar el intercambio de información entre las distintas áreas responsables de la ejecución de las medidas y, al mismo tiempo, garantizar que toda la plantilla conozca las actuaciones desarrolladas y los avances alcanzados.

El seguimiento y la evaluación. Como instrumentos indispensables para verificar el grado de ejecución de las medidas previstas, valorar su impacto y, en su caso, introducir las mejoras o ajustes que resulten necesarios durante la vigencia del Plan.

Enlace al II Plan de Igualdad; evaluación del II Plan de Igualdad y Diagnóstico situación (periodo 2023 a 2025):

<https://www.granada.org/inet/wordenanz.nsf/www1?openview&restricttcategory=Recursos%20HUMANOS:Plan>

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **ámbito de aplicación** del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Granada y de sus organismos autónomos comprende a la totalidad del personal empleado público del Ayuntamiento de Granada y de los organismos autónomos dependientes del mismo.

El **objetivo general** del III Plan consiste en integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política y gestión del personal al servicio del Ayuntamiento de Granada y los organismos dependientes del mismo.

Los **objetivos específicos**, que se relacionan con los distintos ejes o áreas de intervención, son los siguientes:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y sistema de ingreso del personal del Ayuntamiento de Granada.
2. Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de promoción y provisión de puestos y evitar los sesgos de género que pudieran existir.
3. Garantizar la participación en igualdad de oportunidades de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en la formación continua.
4. Facilitar un conocimiento adecuado en materia de igualdad y transversalidad de género a todo el personal del Ayuntamiento, con el fin de generar una cultura organizativa de la igualdad como uno de los valores centrales de la Corporación.
5. Contribuir al principio de igualdad salarial (igual salario para trabajos de igual valor) entre el personal del Ayuntamiento.
6. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los empleados y empleadas al servicio del Ayuntamiento.
7. Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en especial, favorecer el uso de los permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.
8. Consolidar las líneas de actuación del II Plan de Igualdad y desarrollar todas las medidas y objetivos no alcanzados.
9. Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad.
10. Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

4. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se desarrollan las distintas medidas a poner en marcha, que se estructuran en distintos ejes de actuación. Para cada eje, se detallan las personas o áreas responsables de su puesta en marcha y los indicadores para su seguimiento y evaluación.

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Objetivo 1.1
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y sistema de ingreso del personal del Ayuntamiento de Granada.
Medidas
1.1.1 Seguimiento y garantía del cumplimiento de la paridad entre hombres y mujeres en todos los órganos de selección de personal, manteniendo el mismo sexo tanto en las designaciones de titularidades como de suplencias. 1.1.2 Garantizar la formación en igualdad y perspectiva de género dirigida al personal con responsabilidades de dirección, gestión de personal o participación en procesos de selección y acceso al empleo público, con un mínimo de 21 horas. 1.1.3 Realización de un seguimiento anual de la participación de mujeres y hombres en cada fase de los procesos selectivos, con el fin de identificar la fase en la que las candidaturas femeninas no superan dichos procesos y establecer medidas para corregir posible déficit. 1.1.4 Puesta en marcha del protocolo de actuación para garantizar la participación efectiva de mujeres víctimas de violencia de género en los procesos selectivos del Ayuntamiento de Granada. 1.1.5 Inclusión en las bases de acceso al empleo público la previsión de medidas para adaptación de realización de las pruebas por motivo de parto y embarazo de riesgo.
Departamentos implicados
- Área de Recursos Humanos - Comisión de Igualdad (seguimiento)

Indicadores de seguimiento y evaluación

- % de órganos de selección de personal con composición paritaria entre hombres y mujeres.
- N° de pruebas de acceso y de selección de personal que han incorporado contenidos de igualdad.
- N° de hombres y mujeres pertenecientes a personal directivo y encargados de selección de personal que han cursado un módulo de formación en género de al menos 21 horas.
- N° de convocatorias de empleo en las que, a igualdad de puntuación, se haya optado por el sexo menos representado.
- Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y fase del proceso.

EJE 2. CARRERA y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 2.1	
Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de promoción y provisión de puestos y evitar los sesgos de género que pudieran existir.	
Medidas	
2.1.1	Realización de un análisis anual de los posibles obstáculos que tienen las mujeres a la hora de promocionar y de optar al sistema de Provisión de Puestos en el Ayuntamiento.
2.1.2	Puesta en marcha de una campaña de incentivación de la participación de mujeres en los procesos de promoción y provisión de puestos, especialmente en aquellos casos de ocupaciones y áreas masculinizadas y a los puestos de mayor responsabilidad.
2.1.3	Aplicación, como criterio de desempate, en procesos de provisión de puestos, la pertenencia de la persona candidata al sexo menos representado de cada tipo de puesto.
2.1.4	Aplicación, como criterio de desempate, en procesos de promoción, la pertenencia de la persona candidata al sexo menos representado de cada tipo de plaza.
2.1.5	Realizar un estudio de la plantilla, con datos desagregados por sexo, sobre los niveles de formación, cualificación y funciones desempeñadas, a fin de identificar posibles situaciones de subempleo, entendidas como el desempeño de puestos no acordes con la cualificación profesional e impulsar medidas de adecuación y desarrollo profesional desde la perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la promoción y provisión de puestos.
2.1.6	Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de provisión por libre designación.
Departamentos implicados	
- Área de Recursos Humanos - Comisión de Igualdad (seguimiento)	
Indicadores de seguimiento y evaluación	

- Análisis anual realizado sobre los posibles obstáculos de las mujeres a la hora de promocionar y de optar al sistema de provisión de puestos.
- Campaña desarrollada para incentivar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción y provisión de puestos.
- % de comisiones de valoración para la provisión de puestos de trabajo con composición equilibrada de mujeres y hombres.
- % de aumento de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Estudio realizado sobre niveles formativos y cualificación real del personal al servicio del Ayuntamiento.
- Nº de casos de subempleo detectados por sexo y por área.
- % de hombres y mujeres formados en igualdad que hayan promocionado en el Ayuntamiento.
- % de mujeres y hombres que han promocionado por la fórmula de libre designación.
- Nº de plazas de promociones ofertadas en áreas feminizadas/ nº de plazas de promociones ofertadas en áreas masculinizadas
- Nº de puestos en provisión ofertadas en áreas feminizados/ nº de puestos de provisión ofertados en áreas masculinizadas
- Nº de casos en que se aplica el criterio de desempate por sexo y por tipo de proceso.
- Nº de casos en que se ha producido empate/ nº de casos en que se aplica el criterio de desempate.

Objetivo 3.1
Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación continua de todo el personal del Ayuntamiento, incorporando contenidos presenciales sobre igualdad, perspectiva de género y transversalidad para promover su integración efectiva en la cultura organizativa de la Corporación.
Medidas
3.1.1 Creación de una base de datos actualizada y desagregada por sexo y área municipal, que permita realizar un seguimiento anual todos los tipos de formación. 3.1.2 Puesta en marcha de un mayor número de acciones formativas especializadas dirigidas a todas las áreas, con el horizonte de aumentar la formación especializada en los sectores feminizados. 3.1.3 Seguimiento y actualización de las acciones formativas específicas en materia de transversalidad de género dirigidas al personal encargado de elaborar y evaluar el plan de formación anual y al resto del personal con funciones en gestión de RRHH. 3.1.4 Continuar la formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, personal de alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento en materia de estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas. 3.1.5 Incorporar en los planes de formación propios de Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios (SPEIS), al menos dos cursos obligatorios de formación presencial al año, y cuantos quieran no obligatorios, en materia de Igualdad de Género y lucha contra las violencias machistas. 3.1.6 Incorporación de cursos de formación en materia de antirracismo, derechos del colectivo LGTBIQA+ y feminismo interseccional en todos los ámbitos del Ayuntamiento, tanto en plan de formación general, como en los planes de formación propios de los colectivos de Policía Local y del SPEIS. 3.1.7 Realización de curso básico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por personal de nueva incorporación. 3.1.8 Facilitar al personal docente pautas de buenas prácticas en materia de igualdad. 3.1.9 Establecer formación obligatoria sobre protocolo de prevención de acoso y violencia de género para puestos directivos y de responsabilidad.

3.1.10 Aumento de la formación de mujeres en áreas en las que se encuentra infra representadas, como criterio de acceso a la formación como medida de discriminación positiva. 3.1.11 Inclusión en plan de formación de acciones formativas dirigidas a mujeres, relativas a su preparación al acceso a puestos de responsabilidad. 3.1.12 Desarrollo de formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas (por ámbitos competenciales). 3.1.13 Formación en comunicación no sexista (<i>a través del estudio y conocimiento del futuro manual de comunicación contenido en eje 7</i>), dirigido a todas las áreas municipales, a fin de garantizar un uso inclusivo del lenguaje.	Departamentos responsables
- Área de Recursos Humanos - Comisión de Igualdad (seguimiento)	Indicadores de seguimiento y evaluación
- Base de datos creada que recoja las cifras anuales de participación de mujeres y hombres en la formación realizada a partir indicadores incluidos en el diagnóstico. - % de participación en acciones formativas especializadas del personal de áreas con representación mayoritaria de mujeres, desagregado por sexo. - Nº de personas que han cursado acciones formativas específicas en materia de transversalidad de género dirigidas al área de formación del Ayuntamiento y personal con competencias en gestión de recursos humanos (desagregado por sexo). - % de aumento de los cursos ofertados a sectores feminizados. - Nº de cursos obligatorios para Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios realizados ofertados en sus planes de formación propios. - Nº de cursos no obligatorios para Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios realizados ofertados en sus planes de formación propios. - - Nº de cursos realizados por personal municipal en materia de antirracismo,	

derechos del colectivo LGTBIQA+ y feminismo interseccional.

- % de personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento que ha recibido formación sobre transversalidad de la igualdad en las políticas públicas, por sexo.
- % de formación realizada en igualdad por personal de nueva incorporación y número de cursos impartidos.
- Nº de mujeres y hombres formados en uso no sexista del lenguaje y la publicidad, desagregado por sexo y por área.

EJE 4. RETRIBUCIONES

Objetivo 4.1	
Garantizar la igualdad retributiva mediante la valoración objetiva de los puestos de trabajo con perspectiva de género, corrigiendo posibles infravaloraciones de ocupaciones feminizadas que generen brechas salariales.	
Medidas	
4.1.1	Incorporación de la perspectiva de género en la valoración de los distintos puestos de trabajo, asegurándose que los criterios de evaluación sean objetivos y no discriminatorios.
4.1.2	Elaboración de la nueva RPT desde una perspectiva de género ponderando los factores adecuados para la eliminación de la brecha salarial.
4.1.3	Revisión periódica de los criterios de asignación de los factores de la Relación de Puestos de Trabajo para eliminar las brechas salariales (como las identificadas en el diagnóstico) y, en su caso, reevaluar los mismos, valorando aquellos puestos de trabajo feminizados.
4.1.4	Implementar medidas que garanticen la transparencia retributiva y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres en todos los niveles y grupos profesionales, asegurando que la plantilla disponga de un acceso ágil y transparente a las condiciones retributivas de cada plaza o puesto.
Departamentos responsables	
- Área Recursos Humanos - Comisión de Igualdad (seguimiento)	
Indicadores de seguimiento y evaluación	
- Número de revisiones de los criterios de asignación de los factores de la RPT para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico.	

- Cuantificar % reducción brecha salarial en distintos conceptos retributivos del personal municipal (CD, CE, C. productividad y servicios extraordinarios).
- Grado de implantación del acceso a aplicación a las condiciones retributivas de cada plaza o puesto por el personal municipal.

EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivo 5.1	
Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los personal empleado municipal.	
Medidas	
5.1.1	Implicar y formar a las jefaturas en la facilitación de las medidas en esta materia, así como en la difusión de las mismas al personal a su cargo.
5.1.2	Dar difusión del nuevo manual de jornada, permisos, vacaciones y licencias para información y conocimiento general de toda la plantilla, en que el que se incorpore el catálogo de derechos y medidas a las que puede acceder y en el que se establezcan criterios internos y procedimiento para solicitarlos.
5.1.3	Dar publicidad, para conocimiento de todo el personal municipal, de los requisitos necesarios para acceder a medidas de conciliación.
5.1.4	Establecimiento, previa negociación colectiva, de criterios objetivos y transparentes de aplicación de las medidas de conciliación contenidas en la guía de conciliación.
5.1.5	Realizar un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación y sistematizar su recogida, desagregada por sexo y área.
5.1.6	Creación apartado preguntas frecuentes sobre permisos y medidas de conciliación existentes dentro del Portal del Personal Empleado Público.
Departamentos responsables	
- Área de Recursos Humanos - Comisión de Igualdad (seguimiento)	
Indicadores de seguimiento y evaluación	

- N° de solicitudes de medidas de conciliación desagregada por sexo y por área.
- N° de medidas de conciliación, concedidas y denegadas, desagregada por sexo y por área.
- % de hombres y mujeres en jefaturas de servicio que han recibido formación sobre implantación práctica de las medidas de conciliación.
- Comprobación de la inclusión en Portal del Empleado de apartado preguntas frecuentes.

Objetivo 5.2

Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en especial, favorecer el uso de los permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.

Medida

5.2.1. Elaboración de una campaña bianual de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad dirigida a los hombres que fomente el uso de las reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas y la flexibilidad horaria, así como aquellos permisos tomados en mayor medida por las mujeres.

Departamentos responsables

- Área de Recursos Humanos
- Área de Igualdad
- Comisión de Igualdad (seguimiento)

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Campañas bianuales de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad realizadas.

EJE 6. SALUD LABORAL Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

Objetivo 6.1	
Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad.	
Medidas	
6.1.1	Realización de campañas de sensibilización y difusión a la plantilla para dar a conocer el protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los cauces de actuación y denuncia de casos concretos.
6.1.2	Dar difusión y continuar con la formación al personal en relación con el protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.
6.1.3	Dar difusión y continuar con la formación al personal en relación con el protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo.
6.1.4	Realización de un estudio anual en que se incorpore los riesgos específicos de los puestos de trabajo desagregado por sexo y área.
6.1.5	Realización de un estudio anual en que se valoren los riesgos psicosociales, en especial en áreas feminizados.
6.1.6	Estudio de las incapacidades laborales por enfermedad común, por enfermedad profesional, solicitudes de traslados de puestos de trabajo y adaptaciones de puesto (<i>por causas físicas y por causas asociadas al desempeño del puesto</i>) desde una perspectiva de género y por área.
6.1.7	Elaboración y establecimiento de medidas preventivas derivadas de los estudios anteriores.
Departamentos responsables	
- Área de Recursos Humanos - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. - Comisión de Igualdad (seguimiento)	
Indicadores de seguimiento y evaluación	

- N° de Campañas de sensibilización y difusión del protocolo de acoso realizada.
- % de plantilla, por sexo y área, formada en materia de prevención en materia de violencia de género.
- % de plantilla, por sexo y área, formada en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- N° de estudios realizados sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.
- N° de estudios realizados sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, con especial atención a áreas feminizadas.
- Medidas preventivas y contingentes puestas en marcha a raíz de los estudios realizados sobre riesgos específicos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.

EJE 7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo 7.1	
Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género, con el fin de generar una cultura organizativa de la igualdad como uno de los valores centrales de la Corporación.	
Medidas	
7.1.1	Aprobación de norma interna que determine la obligatoriedad del uso de lenguaje inclusivo y de una comunicación no sexista.
7.1.2	Elaboración y difusión de un manual de comunicación no sexista (que sustituya la instrucción en vigor), dirigido a todas las áreas municipales, a fin de garantizar un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes utilizadas por el ayuntamiento.
7.1.3	Emisión de información periódica dirigida al personal municipal sobre las medidas tomadas en materia de igualdad y violencia de género.
7.1.4	Creación de acceso directo en Portal del Personal Municipal para difusión de materiales informativos específicos sobre las medidas que se pongan en marcha a raíz del plan de igualdad, en especial, materiales informativos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
7.1.5	Visibilización, de manera explícita, de la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales y eje directriz de la Corporación en los documentos internos y externos (<i>Ej.: Acuerdo Regulador, memoria de actividades, especial cuidado en bases de procesos selectivos...</i>) y en los espacios de difusión de la entidad (<i>página web, intranet, correo electrónico...</i>).
Departamentos responsables	
- Área de Igualdad - Área de Recursos Humanos - Comisión de Igualdad (seguimiento)	
Indicadores de seguimiento y evaluación	
- Aprobación norma interna sobre lenguaje inclusivo y comunicación no sexista. - Manual de comunicación no sexista elaborado y difundido. - Nº notas informativas en materia de igualdad emitidas. - Comprobación creación acceso directo al Portal del Personal Municipal.	

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del III Plan de Igualdad se refiere a las actuaciones necesarias para efectuar un adecuado **control sobre las distintas medidas** que contiene, con el fin de verificar que su puesta en marcha sigue los plazos y pautas establecidas, detectando posibles dificultades y buscando soluciones para facilitar su ejecución, así como para comprobar el adecuado cumplimiento de los objetivos planteados, y analizar los resultados alcanzados.

Las actuaciones a llevar a cabo para la realización del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad son las siguientes:

1. La actualización de los principales indicadores de diagnóstico de la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento, ya analizados en el diagnóstico previo al diseño del Plan de Igualdad. Esta actualización permite comprobar si las características de la plantilla del Ayuntamiento en relación con la igualdad cambian a lo largo de los años de vigencia del Plan de Igualdad, y así poder calibrar su contribución a la reducción de los desequilibrios encontrados inicialmente.

Los principales indicadores de diagnóstico se exponen a continuación:

PRINCIPALES INDICADORES DE DIAGNÓSTICO	
Perfil de la plantilla	- Porcentaje de la plantilla según sexo - Porcentaje de la plantilla según edad y sexo - Porcentaje de la plantilla según nivel de estudios y sexo - Porcentaje de la plantilla según años de antigüedad y sexo - Responsabilidades familiares de la plantilla por sexo
Condiciones laborales de la plantilla	- Porcentaje de la plantilla según tipo relación jurídica y sexo - Porcentaje de la plantilla según atendiendo a su perfil (edad y nivel de estudios) - Porcentaje de la plantilla según jornada laboral y sexo - Porcentaje de la plantilla según situaciones administrativas y sexo. - Porcentaje de uso del teletrabajo desagregado por sexo (con datos de diferentes porcentajes de concesión por encima del 20% por motivos de conciliación)

Posición de mujeres y hombres en el organigrama	- Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación - Porcentaje de la plantilla según áreas de gobierno y sexo - Porcentaje de la plantilla según Relación de Puestos de Trabajo y sexo - Porcentaje de la plantilla según niveles o complementos de destino, sexo y área. - Porcentaje de la plantilla por sexo según grupos profesionales y grupos de cotización
Acceso, selección y provisión de puestos de trabajo	- Número de nuevas incorporaciones por sexo, área. - Número de nuevas incorporaciones por fórmula de acceso y sexo - Número de nuevas incorporaciones por relación jurídica y grupo al que se han incorporado, por sexo y área. - Número de bajas según motivo de la baja y sexo
Carrera y Promoción profesional	- Número de promociones internas (según la fórmula de concurso oposición) por sexo - Porcentaje de provisiones por libre designación según sexo - Porcentaje de provisiones por libre designación según grupo de destino y sexo - Número de provisiones por libre designación según departamento de destino y sexo - Porcentaje de la plantilla que ha promocionado por sexo - Porcentaje de provisiones según grupo de destino y sexo - Porcentaje de promociones por concurso según área y sexo
Formación continua	- Porcentaje de la plantilla que ha participado en cursos internos de formación por sexo - Porcentaje de mujeres y hombres con formación en igualdad - Nº de cursos, obligatorios y no obligatorios, incluidos en planes de formación propio de Policía Local y SPEIS. - Número de participantes en formación según tipo de curso y sexo - Porcentaje de la plantilla que ha participado en cursos externos de formación por sexo - Porcentaje de participación de la plantilla por sexo en formación según duración y modalidad del curso - Porcentaje de participación de la plantilla por sexo según

	lugar y momento de realización - Porcentaje de participación de la plantilla en cursos de formación según relación jurídica y sexo - Porcentaje de personas formadas por relación jurídica y sexo
Retribuciones	- Retribuciones medias anuales por sexo y relación jurídica - Retribuciones medias anuales por sexo y tipo de puestos de trabajo (RPT) - Productividad por sexo y área
	- Brecha salarial por tipo de relación jurídica y complementos salariales - Brecha salarial por sexo y tipo de puestos de trabajo (RPT) - Distribución por sexos por cada uno de los factores que contemplados en la RPT - Compensación de las horas extraordinarias por sexo y Dirección General - Distribución del total de horas extraordinarias retribuidas por sexo y Dirección General - Brecha salarial en horas extraordinarias retribuidas por sexo y área
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	- Porcentaje de plantilla que se acoge a medidas que afectan a la jornada laboral por sexo (flexibilidad horaria y reducción de jornada) - Número de personas que se acogen a permisos de conciliación por sexo
Salud laboral	- Número de adaptaciones de puesto por sexo - Número de cambios de puesto por sexo - Número de permisos por embarazo y por razón de violencia de género cogidos por mujeres

2. El seguimiento de los indicadores fijados en el Plan de Igualdad.

Este seguimiento va a permitir comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida del Plan de Igualdad y conocer su proceso de desarrollo.

Los indicadores para el seguimiento y evaluación, son los siguientes:

PRINCIPALES INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Eje 1: Acceso al empleo público	- % de órganos de selección de personal con composición paritaria entre hombres y mujeres. - Nº de pruebas de acceso y de selección de personal que han incorporado contenidos de igualdad. - Nº de hombres y mujeres pertenecientes a personal directivo y encargados de selección de personal que han cursado un módulo de formación en género de al menos 21 horas. - Nº de convocatorias de empleo en las que, a igualdad de puntuación, se haya optado por el sexo menos representado. - Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y fase del proceso.

Eje 2: Carrera y Promoción profesional	- Análisis anual realizado sobre los posibles obstáculos de las mujeres a la hora de promocionar y de optar al sistema de Provisión de Puestos. - Campaña desarrollada para incentivar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción y Provisión de Puestos. - % de comisiones de valoración para la Provisión de Puestos de trabajo con composición equilibrada de mujeres y hombres. - % de aumento de mujeres en puestos de responsabilidad. - Estudio realizado sobre niveles formativos y cualificación real del personal al servicio del Ayuntamiento. - N° de casos de subempleo detectados por sexo y por área. - % de hombres y mujeres formados en igualdad que hayan promocionado en el Ayuntamiento. - % de mujeres y hombres que han promocionado por la fórmula de libre designación. - N° de plazas de promociones ofertadas en áreas feminizadas/ n° de plazas de promociones ofertadas en áreas masculinizadas - N° de puestos de provisión ofertados en áreas feminizadas/ n° de puestos de provisiones ofertados en áreas masculinizadas - N° de casos en que se aplica el criterio de desempate por sexo y por tipo de proceso. - N° de casos en que se ha producido empate/ n° de casos en que se aplica el criterio de desempate.
--	--

Eje 3: Formación y sensibilización	- Base de datos creada que recoja las cifras anuales de participación de mujeres y hombres en la formación realizada a partir indicadores incluidos en el diagnóstico. - % de participación en acciones formativas especializadas del personal de áreas con representación mayoritaria de mujeres, desagregado por sexo. - N° de personas que han cursado acciones formativas específicas en materia de transversalidad de género dirigidas al área de formación del Ayuntamiento y personal con competencias en gestión de recursos humanos (desagregado por sexo). - % de aumento de los cursos ofertados a sectores feminizados. - N° de cursos obligatorios para Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios realizados ofertados en sus planes de formación propios. - N° de cursos no obligatorios para Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios realizados ofertados en sus planes de formación propios. - N° de cursos realizados por personal municipal en materia de antirracismo, derechos del colectivo LGTBIQA+ y feminismo interseccional. - % de personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento que ha recibido formación sobre transversalidad de la igualdad en las políticas públicas, por sexo. - % de formación realizada en igualdad por personal de nueva incorporación y número de cursos impartidos. - N° de mujeres y hombres formados en uso no sexista del lenguaje y la publicidad, desagregado por sexo y por área.
--	--

Eje 4: Retribuciones	- Número de revisiones de los criterios de asignación de los factores de la RPT para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico. - Cuantificar % reducción brecha salarial en distintos conceptos retributivos del personal municipal (CD, CE, C. productividad y servicios extraordinarios). - Grado de implantación del acceso a aplicación a las condiciones retributivas de cada plaza o puesto por el personal municipal.
Eje 5: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal	Objetivo 5.1 - N° de solicitudes de medidas de conciliación desagregada por sexo y por área. - N° de medidas de conciliación, concedidas y denegadas, desagregada por sexo y por área. - % de hombres y mujeres en jefaturas de servicio que han recibido formación sobre implantación práctica de las medidas de conciliación. - Comprobación de la inclusión en Portal del Empleado de apartado preguntas frecuentes. Objetivo 5.2 - Campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad realizadas.
Eje 6: Salud laboral y situaciones de especial protección	- N° de Campañas de sensibilización y difusión del protocolo de acoso realizada. - % de plantilla, por sexo y área, formada en materia de prevención en materia de violencia de género. - % de plantilla, por sexo y área, formada en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. - N° de estudios realizados sobre los riesgos específicos de

	los puestos de trabajo desde una perspectiva de género. - Nº de estudios realizados sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, con especial atención a áreas feminizadas. - Medidas preventivas y contingentes puestas en marcha a raíz de los estudios realizados sobre riesgos específicos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.
Eje 7: Comunicación y lenguaje no sexista	- Aprobación norma interna sobre lenguaje inclusivo y comunicación no sexista. - Manual de comunicación no sexista elaborado y difundido. - Nº notas informativas en materia de igualdad emitidas. - Comprobación creación acceso directo al Portal del Personal Municipal.

Serán las Áreas responsables de implantar cada una de las medidas del Plan de Igualdad y, concretamente, el **Área de Personal**, los encargados de proporcionar la información actualizada sobre el estado de los indicadores y la ejecución de las medidas.

Con esta información, la **Comisión de Igualdad** realizará reuniones de seguimiento semestrales y evaluaciones anuales durante la vigencia del Plan.

Tras las reuniones semestrales se realizarán informes anuales de evaluación, que contendrán una descripción de las actividades que se realizaron y de los resultados conseguidos, y que serán difundidos al personal. Concretamente, los informes incluirán, para cada una de las medidas:

- Su nivel de **implantación**.
- Las **dificultades** surgidas para su puesta en marcha.
- Las **soluciones** establecidas para solventar dichas dificultades.
- Los **resultados** alcanzados con la implantación de las medidas.

Hacia la mitad del período de implementación del Plan, junto con el seguimiento y evaluación anual, se ajustarán aquellas medidas que se consideren necesarias para alcanzar de forma más

satisfactoria los objetivos propuestos.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, se realizará **un informe de evaluación final** para conocer sus resultados y determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes, o de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar el siguiente Plan de Igualdad.

Concretamente, el informe de evaluación final contendrá la siguiente información:

- Los **resultados** que se obtuvieron y el grado de cumplimiento de los objetivos de las medidas.
- La **eficacia** de las medidas que se han implantado para dar respuesta a los objetivos previstos.
- El **impacto** de las medidas en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento.

6. CRONOGRAMA

El cronograma del presente Plan de Igualdad se adapta a la duración del actual mandato municipal, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que establece que *las Administraciones Públicas deben aprobar un Plan de Igualdad al inicio de cada legislatura*.

Por este motivo, la vigencia de este Plan se limita al periodo comprendido entre **septiembre de 2026 y junio de 2027**, finalizando al inicio del siguiente mandato, para que la nueva Corporación pueda elaborar y aprobar un nuevo Plan adaptado a las necesidades y prioridades del nuevo periodo de gobierno.

La corta duración de este Plan no supone una menor apuesta por la igualdad entre mujeres y hombres, sino que responde al cumplimiento de la normativa aplicable. En consecuencia, los siete ejes de actuación y las medidas previstas se han diseñado para un periodo de ejecución concentrado, priorizando aquellas actuaciones que puedan desarrollarse con mayor eficacia e impacto y que, al mismo tiempo, sienten las bases para el futuro Plan de Igualdad.

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Objetivo 1.1: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y sistema de ingreso del personal del Ayuntamiento de Granada.

1.1.1 Seguimiento y garantía del cumplimiento de la paridad entre hombres y mujeres en todos los órganos de selección de personal, manteniendo el mismo sexo tanto en las designaciones de titularidades como de suplencias.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
1.1.2 Garantizar la formación en igualdad y perspectiva de género dirigida al personal con responsabilidades de dirección, gestión de personal o participación en procesos de selección y acceso al empleo público, con un mínimo de 21 horas.		1º Semestre 2027

1.1.3 Realización de un seguimiento anual de la participación de mujeres y hombres en cada fase de los procesos selectivos, con el fin de identificar la fase en la que las candidaturas femeninas no superan dichos procesos y establecer medidas para corregir posible déficit.		2º Semestre 2027
1.1.4 Puesta en marcha del protocolo de actuación para garantizar la participación efectiva de mujeres víctimas de violencia de género en los procesos selectivos del Ayuntamiento de Granada.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
1.1.5 Inclusión en las bases de acceso al empleo público de previsión de medidas para adaptación de realización de las pruebas por motivo de parto y embarazo de riesgo.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027

EJE 2. CARRERA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 2.1: Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de promoción y provisión de puestos y evitar los sesgos de género que pudieran existir.

2.1.1 Realización de un análisis anual de los posibles obstáculos que tienen las mujeres a la hora de promocionar y de optar al sistema de provisión de puestos en el Ayuntamiento.		1º Semestre 2027
2.1.2 Puesta en marcha de una campaña de incentivación de la participación de mujeres en los procesos de promoción y provisión de puestos, especialmente en aquellos casos de ocupaciones y áreas masculinizadas y a los puestos de mayor responsabilidad.		1º Semestre 2027
2.1.3 Aplicación, como criterio de desempate, en procesos de provisión de puestos, de la pertenencia de la persona candidata al sexo menos representado de cada tipo de puesto.		1º Semestre 2027
2.1.4 Aplicación, como criterio de desempate, en procesos de promoción, de la pertenencia de la persona candidata al sexo		1º Semestre 2027

menos representado de cada tipo de plaza.		
2.1.5 Realizar un estudio de la plantilla, con datos desagregados por sexo, sobre los niveles de formación, cualificación y funciones desempeñadas, a fin de identificar posibles situaciones de subempleo, entendidas como el desempeño de puestos no acordes con la cualificación profesional e impulsar medidas de adecuación y desarrollo profesional desde la perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la promoción y provisión de puestos.	2º Semestre 2026	
2.1.6 Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de provisión por libre designación.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027

EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 3.1: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación continua de todo el personal del Ayuntamiento, incorporando contenidos presenciales sobre igualdad, perspectiva de género y transversalidad para promover su integración efectiva en la cultura organizativa de la Corporación.

3.1.1 Creación de una base de datos actualizada y desagregada por sexo y área municipal que permita realizar un seguimiento anual todos los tipos de formación.	2º semestre 2026	
3.1.2 Puesta en marcha de un mayor número de acciones formativas especializadas dirigidas a todas las áreas, con el horizonte de aumentar la formación especializada en los sectores feminizados.		1º semestre 2027
3.1.3 Seguimiento y actualización de las acciones formativas específicas en materia de transversalidad de género dirigidas al personal encargado de elaborar y evaluar el plan de formación anual y al resto del personal con funciones en gestión de RRHH	2º semestre 2026	
3.1.4 Continuar la formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, de alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento en materia de estrategias	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027

y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas.		
3.1.5 Incorporar en los planes de formación propios de Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios, al menos dos cursos obligatorios de formación presencial al año, y cuantos quieran no obligatorios, en materia de Igualdad de Género y lucha contra las violencias machistas.		1º Semestre 2027
3.1.6 Incorporación de cursos de formación en materia de antirracismo, derechos del colectivo LGTBIQA+ y feminismo interseccional en todos los ámbitos del Ayuntamiento, tanto en plan de formación general, como en los planes de formación propios de los colectivos de Policía Local y del SPEIS.		1º Semestre 2027
3.1.7 Realización de curso básico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por personal de nueva incorporación.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
3.1.8 Facilitar al personal docente pautas de buenas prácticas en materia de igualdad.		1º Semestre 2027
3.1.9 Establecer formación obligatoria sobre protocolo de prevención de acoso y violencia de género para puestos directivos y de responsabilidad.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
3.1.10 Aumento de la formación de mujeres en áreas en las que se encuentra infra representadas, como criterio de acceso a la formación como medida de discriminación positiva.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
3.1.11 Inclusión en plan de formación de acciones formativas dirigidas a mujeres, relativas a su preparación al acceso a puestos de responsabilidad		1º Semestre 2027
3.1.12 Desarrollo de formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas (por ámbitos competenciales).		1º Semestre 2027
3.1.13 Formación en comunicación no sexista (<i>a través del estudio y conocimiento del futuro manual de comunicación contenido en eje 7</i>), dirigido a todas las áreas municipales, a fin de garantizar un uso inclusivo del lenguaje.		1º Semestre 2027

EJE 4. RETRIBUCIONES

Objetivo 4.1 Garantizar la igualdad retributiva mediante la valoración objetiva de los puestos de trabajo con perspectiva de género, corrigiendo posibles infravaloraciones de ocupaciones feminizadas que generen brechas salariales.

4.1.1 Incorporación de la perspectiva de género en la valoración de los distintos puestos de trabajo, asegurándose que los criterios de evaluación sean objetivos y no discriminatorios.	2º semestre 2026	
4.1.2 Elaboración de la nueva RPT desde una perspectiva de género ponderando los factores adecuados para la eliminación de la brecha salarial.	2º semestre 2026	
4.1.3 Revisión periódica de los criterios de asignación de los factores de la Relación de Puestos de Trabajo para eliminar las brechas salariales (como las identificadas en el diagnóstico) y, en su caso, reevaluar los mismos, valorando aquellos puestos de trabajo feminizados.		1º semestre 2027
4.1.4 Implementar medidas que garanticen la transparencia retributiva y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres en todos los niveles y grupos profesionales, asegurando que la plantilla disponga de un acceso ágil y transparente a las condiciones retributivas de cada plaza o puesto.		1º semestre 2027

EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivo 5.1 Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del personal empleado municipal.

5.1.1 Implicar y formar a las jefaturas en la facilitación de las medidas en esta materia, así como en la difusión de las mismas al personal a su cargo.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
5.1.2 Dar difusión del nuevo manual de jornada, permisos, vacaciones y licencias para información y conocimiento		1º Semestre 2027

general de toda la plantilla, en que el que se incorpore el catálogo de derechos y medidas a las que puede acceder y en el que se establezcan criterios internos y procedimiento para solicitarlos		
5.1.3 Dar publicidad, para conocimiento de todo el personal municipal, de los requisitos necesarios para acceder a medidas de conciliación		1º Semestre 2027
5.1.4 Establecimiento, previa negociación colectiva, de criterios objetivos y transparentes de aplicación de las medidas de conciliación contenidas en la guía de conciliación.		1º Semestre 2027
5.1.5 Realizar un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación y sistematizar su recogida, desagregada por sexo y área.		1º Semestre 2027
5.1.6 Creación apartado preguntas frecuentes sobre permisos y medidas de conciliación existentes dentro del Portal del Personal Empleado Público.		1º Semestre 2027

Objetivo 5.2: Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en especial, favorecer el uso de los permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.

5.2.1. Elaboración de una campaña de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad dirigida a los hombres que fomente el uso de las reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas y la flexibilidad horaria, así como aquellos permisos tomados en mayor medida por las mujeres.		1º Semestre 2027
--	--	------------------

EJE 6. SALUD LABORAL Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

Objetivo 6.1 Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad.

6.1.1 Realización de campañas de sensibilización y difusión a la plantilla para dar a conocer el protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los cauces de actuación y denuncia de casos concretos.		1º Semestre 2027
6.1.2 Dar difusión y continuar con la formación al personal en relación con el protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
6.1.3 Dar difusión y continuar con la formación al personal en relación con el protocolo específico acoso sexual y por razón de sexo.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
6.1.4 Realización de un estudio anual en que se incorpore los riesgos específicos de los puestos de trabajo desagregado por sexo y área.		1º Semestre 2027
6.1.5 Realización de un estudio anual en que se valoren los riesgos psicosociales, en especial en áreas feminizados.		1º Semestre 2027
6.1.6 Estudio de las incapacidades laborales por enfermedad común, por enfermedad profesional, solicitudes de traslados de puestos de trabajo y adaptaciones de puesto (por causas físicas y por causas asociadas al desempeño del puesto) desde una perspectiva de género y por área.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
6.1.7 Elaboración y establecimiento de medidas preventivas derivadas de los estudios anteriores.		1º Semestre 2027

EJE 7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo 7.1: Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género, con el fin de generar una cultura organizativa de la igualdad como uno de los valores centrales de la Corporación.

7.1.1 Aprobación de norma interna que determine la obligatoriedad del uso de lenguaje inclusivo y de una comunicación no sexista.		1º Semestre 2027
7.1.2 Elaboración y difusión de un manual de comunicación no sexista (que sustituya la instrucción en vigor), dirigido a todas las áreas municipales, a fin de garantizar un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes utilizadas por el ayuntamiento.		1º Semestre 2027
7.1.3 Emisión de notas informativas dirigidas al personal municipal sobre las medidas tomadas en materia de igualdad y violencia de género.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
7.1.4 Creación de acceso directo en Portal del Personal Municipal para difusión de materiales informativos específicos sobre las medidas que se pongan en marcha a raíz del plan de igualdad, en especial, materiales informativos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027
7.1.5 Visibilización, de manera explícita, de la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales y eje directriz de la Corporación en los documentos internos y externos (Ej.: Acuerdo Regulador, memoria de actividades, especial cuidado en bases de procesos selectivos...) y en los espacios de difusión de la entidad (página web, intranet, correo electrónico...).	2º Semestre 2026	1º Semestre 2027