

RESOLUCIÓN

Visto el Informe Propuesta para la aprobación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga 2025-2029, de fecha 2 de septiembre de 2025, emitido por la Jefa de Sección de Igualdad con el Visto Bueno de la Directora General de Derechos Sociales, Igualdad, Accesibilidad y Políticas Inclusivas (CSV: sN4vrm+H0R1Okp/4by/d6w==), cuyo tenor literal es el siguiente:

“1. Antecedentes

Desde que en el año 1996 se elaborara el I Plan Málaga Mujer, el Ayuntamiento de Málaga lleva décadas trabajando para incorporar con carácter transversal políticas de igualdad a la gestión diaria municipal y acciones que repercuten en la sensibilización y la implicación de la ciudadanía

- II Plan Municipal Mujer 2000 – 2003.
- I Plan Municipal para la prevención de la Violencia de Género 2002 – 2003.
- I Plan Transversal de Género de la Ciudad de Málaga 2009-2013 (con su revisión).
- II Plan Transversal de Género de la Ciudad de Málaga 2014-2018 (con su revisión).
- III Estrategia Transversal de Género junio 2021 – junio 2025.

Desde el año 2015 se suma también en la aprobación anual del Presupuesto municipal el informe de pertinencia/impacto de género.

Por tanto, el compromiso del Ayuntamiento de Málaga con la Igualdad es evidente teniendo en cuenta los antecedentes detallados.

2. Análisis de contexto y situación de partida

En este momento avanzamos con la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayto. de Málaga, que nace con la voluntad de consolidar e impulsar políticas públicas que eliminen cualquier forma de discriminación por razón de género y promuevan activamente la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida municipal y, en concreto, demos cumplimiento a la obligación establecida por la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad y su registro.

Por tanto, para la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad se ha seguido el procedimiento establecido, iniciándose con el documento de compromiso del Ayuntamiento, formalizado el 29 de septiembre de 2023, la constitución de la Comisión Negociadora en la misma fecha con representación de las Secciones Sindicales y de la Corporación tanto del Área de Recursos Humanos como del Área de Derechos Sociales e Igualdad.



En el marco de la Comisión Negociadora, se ha realizado un diagnóstico y se han identificado las áreas con mayor implicación en el desarrollo de las medidas del Plan y la definición de acciones concreta.

El objetivo principal del Plan es establecer un marco de actuación sistemático que permita detectar, prevenir y corregir situaciones de desigualdad por razón de género, tanto en la organización interna del Ayuntamiento como en los servicios y políticas públicas que se desarrollan desde la administración local, configurándose como una hoja de ruta y como una herramienta técnica, normativa y operativa para consolidar una administración local más equitativa, eficaz y comprometida con los derechos fundamentales, contribuyendo al desarrollo de una ciudad inclusiva y socialmente cohesionada.

3. Diagnóstico

El Diagnóstico del Plan se ha elaborado conforme a lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Del diagnóstico elaborado y expuesto anteriormente sobre la situación de partida del Ayuntamiento de Málaga con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, puede concluirse que el fortalecimiento de la igualdad en la organización puede alcanzarse mediante el avance de políticas de igualdad a través del I Plan de Igualdad que tome en consideración los siguientes objetivos y líneas de actuación:

- Formación en Género a las personas que conforman la Comisión de Igualdad y a todo el personal del Ayuntamiento
- Incrementar la presencia de mujeres en la organización, especialmente en los puestos en los que están subrepresentadas.
- Sistematizar y generalizar la inclusión de contenidos de igualdad en los temarios de acceso o de promoción.
- Aprobación de los Protocolos que regulen los casos de acoso sexual o por razón de género, orientación sexual y de Violencia de Género.
- Visibilizar y fortalecer el nuevo compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.
- Fortalecer la igualdad de oportunidades en las políticas de Salud Laboral.

El equipo de trabajo que ha colaborado en el desarrollo de este I Plan de Igualdad está formado por:

Recursos Humanos
Área de Innovación
Derechos Sociales, Diversidad, Igualdad y Accesibilidad
Secciones Sindicales (CC. OO, CSIF, SAB, SIPAN, UGT, UPLB)
Consultora Venia consultoría y Sistemas S.L en calidad de asesoría.

4. Ejes, líneas y objetivos generales del Plan.



La estructura del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga consta de 8 líneas estratégicas y 36 medidas:

Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal	
Objetivo General	
Tomar medidas para el fomento de procesos de selección objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.	
Medida 1	La constitución de los Tribunales en los procesos de selección ha de promover la paridad entre mujeres y hombres durante la ejecución de todo el proceso salvo causa justificada que lo impida.
Medida 2	Se formará en igualdad a las personas que componen los tribunales para que adquieran una formación básica con carácter previo al proceso.
Medida 3	Inclusión en las bases generales de los procesos selectivos de OEP una cláusula que establezca que, en caso de empate, igualdad, capacidad y méritos se seleccionará al sexo menos representado en cualquiera de las categorías profesionales.
Medida 4	Utilización de un lenguaje no sexista en las Bases de las Convocatorias de Ofertas de Empleo Público (OEP).
Medida 5	Valoración en el concurso de méritos de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes en los procesos selectivos.
Medida 6	Inclusión en los temarios de las Bases Específicas de todos los procesos selectivos de nuevo ingreso de OEP que se aprueben, incluidos los procesos temporales de contratación, de un tema relativo a la Igualdad de Género, en el bloque de Temas Comunes.
Medida 7	Conocer el número de personas que se presentan a cada convocatoria y el número de las aprobadas, desagregadas por sexo, incorporando la variable sexo en las solicitudes de participación en las convocatorias de selección de personal.
Línea estratégica 2. Promoción profesional interna	
Objetivo General	
Reducir la segregación laboral horizontal y vertical por razón del género durante la vigencia del Plan, adoptando medidas de acción positiva que favorezcan la promoción interna y la provisión de puestos de las mujeres de la plantilla municipal a aquellos puestos en los que se encuentran menos representadas y viceversa. Las medidas de este objetivo no afectarán a los acuerdos y bases adoptadas en el convenio colectivo y acuerdo de funcionariado vigentes.	
Medida 8	La constitución de los Tribunales en los procesos de promoción y provisión de puestos ha de promover la paridad entre mujeres y hombres durante la ejecución de todo el proceso salvo causa justificada que lo impida.
Medida 9	Se formará en igualdad a las personas que componen los tribunales de promoción y provisión de puestos para que adquieran una formación básica con carácter previo al proceso.



Medida 10	Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna y de provisión de puestos, de una cláusula que establezca que, en caso de empate se promocionará al sexo menos representado en la categoría o puesto convocado.
Medida 11	Utilización del lenguaje no sexista en las bases de las convocatorias de los procesos de promoción interna y provisión de puestos.
Medida 12	Valoración en el concurso de méritos de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes a promocionar internamente o en provisión de puestos.
Medida 13	Difundir las convocatorias y los criterios de promoción o provisión de puestos a través de todos los canales posibles para que llegue al mayor número de personas del ayuntamiento, prestando especial atención a las categorías profesionales que no desarrollen sus funciones con equipos informáticos, facilitándoles la información a través de otros medios, así como a todo el personal que en el momento del proceso de promoción se encuentre de baja, excedencia o permiso.
Medida 14	Velar por una planificación anticipada de las convocatorias de promoción interna y provisión de puestos, que permita una organización personal previa para garantizar condiciones de igualdad de género en el acceso, como acción positiva que promueva y facilite la conciliación.
Línea estratégica 3. Salud y género	
Objetivo General	
Las prácticas en salud laboral tenderán a la eliminación de los sesgos de género, en la atención sanitaria y en la PRL actuando sobre los factores de vulnerabilidad por razones de género.	
Medida 15	Incluir en la metodología de evaluación de riesgos psicosociales el enfoque de género y motivar a su contestación y cumplimentación, introduciendo la variable de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos. En caso de que la evaluación de riesgos la realice una empresa externa se incluirá este criterio en los pliegos de contratación.
Medida 16	Seguir con la Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y orientación sexual dirigidas a la plantilla. Esta formación será de carácter voluntario o se podrá incluir en la productividad por calidad, debiendo facilitar el área correspondiente el contenido necesario para la formación. Se continuará con la entrega del manual o dossier correspondiente de prevención de riesgo, de acoso y de igualdad haciendo hincapié en el personal de nueva incorporación.
Medida 17	Incorporar la variable sexo tanto en el ámbito de bajas por accidente de trabajo como en las bajas por enfermedad común y por otras causas (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, in itinere, etc.).
Medida 18	Revisión del protocolo de acoso teniendo en cuenta la orientación sexual.



Medida 19	Promover medidas dirigidas a empleadas municipales, víctimas de violencia de género que aumenten el apoyo de estas promoviendo la mejora de las recogidas en los acuerdos vigentes
Línea estratégica 4. Conciliación corresponsable	
Objetivo General	
Facilitar la conciliación de la vida privada y profesional y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla municipal, como estrategia para aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas.	
Medida 20	Recopilar y difundir en un catálogo las medidas de conciliación, recogidas en el acuerdo de funcionariado y convenio colectivo que se publicará en la intranet.
Medida 21	Se promoverán las necesidades de conciliación familiar en el momento de solicitar las vacaciones siempre atendiendo a las necesidades de la organización departamental.
Medida 22	Incorporar la variable desagregada por sexo con indicación de la categoría profesional con los permisos de paternidad, maternidad, suspensiones de contratos, excedencias por motivos familiares y de cuidado de menores o personas dependientes, guarda legal, adopción, reducciones de jornada, permisos sin sueldo, entre otros, todo ello en el momento de la elaboración del Registro.
Medida 23	Análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla para valoración del establecimiento de nuevas medidas de conciliación, a través de una encuesta diseñada a tal efecto por la comisión de del plan de igualdad.
Medida 24	Promoción y formación sobre corresponsabilidad para facilitar la conciliación del personal municipal



Línea estratégica 5. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género	
Objetivo General	
Seguir avanzando en la sensibilización de la plantilla municipal en materia de igualdad de género y en la formación especializada del personal del Área de Recursos Humanos y la Comisión de igualdad para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano del Ayuntamiento.	
Medida 25	Difusión de las guías de lenguaje no sexista del Ayuntamiento a todas las Áreas para la sensibilización en materia de igualdad de género de la plantilla municipal.
Medida 26	Formación al personal de todas las Áreas del Ayuntamiento de Málaga y a las personas de la Comisión de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género para la correcta implantación de la Estrategia Transversal de Género del Ayuntamiento de Málaga.
Medida 27	Formación específica en materia de igualdad de género al personal político, directivo, técnico y jefaturas para el desempeño diario con perspectiva de género de los Departamentos, Áreas o Concejalías que dirigen.
Medida 28	Formación básica en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal y al personal de nueva incorporación con material didáctico de apoyo.
Línea estratégica 6. Comunicación incluyente y no sexista	
Objetivo General	
Eliminar los sesgos excluyentes y sexistas de la comunicación corporativa interna y externa del Ayuntamiento.	
Medida 29	Elaboración de un catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista.
Medida 30	Formación en materia de comunicación con enfoque de género dirigida especialmente al personal encargado de comunicar.
Medida 31	Obligatoriedad de redactar los documentos administrativos generados por el Ayuntamiento con un lenguaje inclusivo y no sexista, siendo cada Área responsable de su propia documentación.
Línea estratégica 7. Difusión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	
Objetivo General	
Llevar a cabo el seguimiento y evaluación continua del Plan de Igualdad e impulsar medidas para que la plantilla municipal tenga acceso a toda la información relacionada con la implantación de las medidas contenidas en el mismo.	
Medida 32	Creación y actualización de un sitio específico para el Plan de Igualdad en la web municipal y en la intranet, en el que se aloje toda la información relacionada con el desarrollo de este.
Medida 33	Elaboración de informes de seguimiento del Plan de igualdad con periodicidad anual.
Medida 34	Elaboración del informe final de evaluación del Plan, acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y pruebas de evidencia.



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

Línea estratégica 8. Registro Salarial y Auditoria Retributiva	
Objetivo General	
Realizar un registro retributivo que garantice la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y el adecuado acceso a la información retributiva mediante la elaboración documentada de los importes retributivos de los conceptos fijos y variables desglosados de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Málaga, incluido el personal directivo y los altos cargos – Realización de la Auditoria Retributiva para detectar cualquier tipo de brecha salarial.	
Medida 35	El registro retributivo contendrá el importe desglosado de todos y cada uno de los importes económicos de los conceptos retributivos percibidos en cada puesto de trabajo del Ayuntamiento de Málaga (Sueldo, complemento de destino, trienios, complemento específico base, cada módulo del complemento específico, productividades, pagas extraordinarias, gratificaciones, complemento personal transitorio, trabajos de superior categoría, gastos de desplazamiento, etc.). Estos datos estarán desagregados por sexo. La Auditoria Retributiva se realizará utilizando el programa creado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para tal fin. Con ello se comprobará si el sistema retributivo del ayuntamiento, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, esta auditoria deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. Se realizará sin aplicar códigos aplicables a los salarios, complementos o cualquier tipo de remuneración que se pueda contemplar en el convenio o en la RPT o en la VPT.
Medida 36	Al objeto de que el análisis, tanto del Registro Retributivo y de la Auditoría Retributiva como del resto de las incluidas en este Plan de Igualdad, pueda derivar en un completo diagnóstico, es necesario que se facilite a la Comisión del Plan de Igualdad, por parte de Recursos Humanos la documentación siguiente en soporte de programa excel, para una eficiente utilización: - Organigrama del Ayuntamiento de Málaga. - Censo de empleados y empleadas. - Relación de Puestos de Trabajo (RPT). - Clasificación Profesional por categorías y puestos de trabajo.

Las diferentes medidas han sido revisadas para que sean factibles y serán objeto de trabajo de la Comisión Negociadora para el desarrollo e implementación del Plan.

El Plan cuenta con un Sistema de Seguimiento y Evaluación, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de seguimiento con periodicidad anual, como del informe final de evaluación de resultados.



Por todo lo expuesto en el presente informe, se propone la aprobación del I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, por Resolución del Sr. Alcalde Presidente de este Ayuntamiento, al objeto de que se le dé la mayor difusión para su conocimiento y desarrollo por todas y cada una de las áreas del Ayuntamiento.”

Considerando, a la vista del citado Informe, la necesidad de dar continuidad a las actuaciones que se vienen desarrollando en materia de igualdad, estableciéndose para ello un marco regulador que planifique de forma transversal las políticas de igualdad de oportunidades de este Ayuntamiento.

Considerando la naturaleza jurídica del Plan que, según indicaciones de la Asesoría Jurídica Municipal, para casos similares, no tiene carácter exclusivamente normativo, sino ordenador de la actividad de los servicios y unidades municipales, por lo que no puede asimilarse a una ordenanza o reglamento, encontrándose además su vigencia limitada en el tiempo.

Observando los antecedentes expuestos y en virtud de la competencia atribuida por el artículo 124.4 b), c) y ñ) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en concreto en materia de “dirección de la política, el gobierno y la administración municipal”, de “establecimiento de las directrices generales de la acción de gobierno municipal” y “las demás que le atribuyan expresamente las leyes y aquéllas que la legislación del Estado o de las comunidades autónomas asignen al municipio y no se atribuyan a otros órganos municipales”,

RESUELVO

PRIMERO.- Aprobar el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga 2025-2029, cuyo texto está compuesto por un total de 46 páginas, cuyo tenor literal es el que aparece en Anexo a la presente.

SEGUNDO.- Dar publicidad del Plan municipal, a los efectos de su aplicación por el Área de Derechos Sociales, Diversidad, Igualdad y Accesibilidad principalmente y, por todas las Áreas del Ayuntamiento de Málaga, así como dar conocimiento del mismo, por los cauces oportunos, a la totalidad de la ciudadanía.

TERCERO.- Dar cuenta de la presente Resolución a la Ilma. Junta de Gobierno Local.

CONFORME CON LOS ANTECEDENTES:
La Técnico de Administración
General,

Fdo.: Inmaculada C. Mora Ruiz

EL ALCALDE - PRESIDENTE,

Fdo.: Francisco de la Torre Prados

DOY FE
EL TITULAR DEL ÓRGANO DE
APOYO A LA JUNTA DE GOBIERNO
LOCAL,
o Funcionario delegado,



ANEXO

I PLAN DEL IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

1 de septiembre de 2025 – 1 de septiembre de 2029



Ciudad
de Málaga

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

Página 1

Este ejemplar impreso de documento electrónico se puede verificar mediante el localizador
L7KNCJ3PB32L2CQJ22FQMCXRD en <http://coteja.aytomalaga.intranet> o escaneando el código QR que
aparece a continuación.



- 1. Introducción.**
- 2. Marco Jurídico.**
- 3. Principios Rectores.**
- 4. Compromiso del Ayuntamiento con la igualdad y con la realización del Plan de Igualdad.**
- 5. Composición de la Comisión de Igualdad de Empresa.**
- 6. Eje, Objetivos y Medidas.**
- 7. Implantación, Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Empresa.**
- 8. Periodo de Vigencia y Cronograma.**



Datos identificativos del Ayuntamiento

DATOS DEL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA	
Razón social	AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA
NIF	P2906700F
Domicilio social	AV. DE CERVANTES N.º 4
Forma jurídica	CORPORACIÓN LOCAL
Responsable de la entidad	FRANCISCO DE LA TORRE PRADOS
Cargo	Alcalde
E-mail	secretariap.alcalde@malaga.eu
Responsable de igualdad	Dolores Auriolos Florido
Cargo	Directora General de Derechos Sociales, Igualdad, Accesibilidad y Políticas Inclusivas
Teléfono de contacto	951928445 951926716
E-mail	mdauriolos@malaga.eu
Sector de actividad	Administración Pública
CNAE	8411
Descripción de la actividad	Llevar a cabo todas las tareas administrativas de las que tenga competencia dentro del municipio
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Local
Dimensión	
Facturación anual (€)	No aplica
Dispone de departamento de personal (si/no)	Si
Certificados o reconocimientos obtenidos en igualdad	No

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
 Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

ágina 3

Este ejemplar impreso de documento electrónico se puede verificar mediante el localizador L7KNCJ3PB32L2CQJ22FQMCXRD en <http://coteja.aytomalaga.intranet> o escaneando el código QR que aparece a continuación.



1.- INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Málaga, fiel a su compromiso con los principios de igualdad, justicia social y respeto a los derechos fundamentales, presenta este Plan de Igualdad como una herramienta estratégica para avanzar hacia una sociedad más equitativa e inclusiva. La igualdad entre mujeres y hombres no solo constituye un derecho básico reconocido en nuestro marco legal, sino que también es un pilar esencial para el desarrollo sostenible, la cohesión social y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

Este Plan de Igualdad nace con la voluntad de consolidar e impulsar políticas públicas que eliminen cualquier forma de discriminación por razón de género y promuevan activamente la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida municipal. A través de un diagnóstico riguroso, la identificación de áreas prioritarias y la definición de acciones concretas, el Ayuntamiento de Málaga reitera su papel como agente transformador y motor del cambio social.

La elaboración de este Plan ha contado con la participación de diversas áreas municipales, agentes sociales y representantes de la ciudadanía, lo que refleja el carácter transversal y participativo de esta iniciativa. Solo desde el compromiso colectivo y la corresponsabilidad institucional podremos construir una Málaga más justa, igualitaria y libre de desigualdades estructurales.

Con este documento, el Ayuntamiento reafirma su determinación de continuar trabajando, desde lo público, por una ciudad donde mujeres y hombres puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad real y efectiva.

El presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga constituye un instrumento estratégico de planificación y gestión orientado a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito municipal. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la normativa autonómica y local en materia de igualdad de género, este plan se enmarca en el compromiso institucional de integrar el enfoque de género en todas las políticas, programas y actuaciones municipales.

El objetivo principal del Plan es establecer un marco de actuación sistemático que permita detectar, prevenir y corregir situaciones de desigualdad por razón de género, tanto en la organización interna del Ayuntamiento como en los servicios y políticas públicas que se desarrollan desde la administración local. Para ello, se ha realizado un diagnóstico previo que identifica las brechas de género existentes y permite diseñar medidas específicas, evaluables y alineadas con los principios de transversalidad, corresponsabilidad, interseccionalidad y participación.

Este documento recoge un conjunto de cinco estrategias y líneas de acción que



articulan la intervención municipal en materia de igualdad, incluyendo objetivos operativos, indicadores de seguimiento y mecanismos de evaluación. Asimismo, se promueve la institucionalización de la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones, la formación del personal municipal y la coordinación interdepartamental, como elementos clave para la sostenibilidad y eficacia del plan.

En definitiva, el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga se configura como la hoja de ruta y como una herramienta técnica, normativa y operativa para consolidar una administración local más equitativa, eficaz y comprometida con los derechos fundamentales, contribuyendo al desarrollo de una ciudad inclusiva y socialmente cohesionada.

2.- MARCO JURÍDICO

1. Marco legal

El marco legal en el que se encuadran los planes de igualdad en España es amplio y se ha ido desarrollando a lo largo de los años. Los principales pilares son:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH):**
 - Esta ley es fundamental, ya que establece el marco general para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral.
 - En su artículo 45, se establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y se señala la necesidad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:**
 - Este Real Decreto desarrolla la LOIEMH y establece los requisitos para la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.
 - También regula el registro de los planes de igualdad, lo que garantiza la transparencia y el control del cumplimiento de la normativa.

En resumen, el marco legal de los planes de igualdad se basa en la LOIEMH y se desarrolla en el Real Decreto 901/2020, además de otras normas laborales y autonómicas.

Normativa Autonómica de Andalucía:



- **Estatuto de Autonomía para Andalucía:**

- El Estatuto de Autonomía incluye disposiciones que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres.

- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:**

- Esta ley autonómica tiene como objetivo hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en Andalucía.

- **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028:**

- I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 tiene como finalidad establecer las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

Es importante destacar que este marco legal está en constante evolución, adaptándose a los nuevos retos y demandas de la sociedad.

Antecedentes Municipales

Desde que en el año 1996 se elaborara el I Plan Málaga Mujer, el Ayuntamiento de Málaga no ha cesado en su afán de incorporar con carácter transversal políticas de igualdad a la gestión diaria municipal:

- II Plan Municipal Mujer 2000 – 2003
- I Plan Municipal para la prevención de la Violencia de Género 2002 – 2003
- I Plan Transversal de Género de la Ciudad de Málaga 2009-2013 (con su revisión)
- II Plan Transversal de Género de la Ciudad de Málaga 2014-2018 (con su revisión)
- III Estrategia Transversal de Género junio 2021 – junio 2025



3.- PRINCIPIOS RECTORES.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga se fundamenta en un conjunto de principios rectores que orientan su diseño, implementación, seguimiento y evaluación. Estos principios garantizan la coherencia técnica, normativa y ética de las actuaciones que se desarrollen en el marco del Plan:

1. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Constituye el eje central del Plan. Se promueve la eliminación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género, tanto en la estructura organizativa del Ayuntamiento como en el diseño y prestación de servicios públicos.

2. Transversalidad de la perspectiva de género

El principio de transversalidad implica incorporar el enfoque de género en todas las políticas, programas y actuaciones municipales, considerando su impacto diferenciado en mujeres y hombres en cada fase del ciclo de las políticas públicas.

3. Participación activa y representativa

Se fomenta la implicación de todos los agentes municipales —políticos, técnicos y ciudadanía—, garantizando la participación equitativa de mujeres y hombres en los espacios de decisión y en la elaboración y validación de las medidas del Plan.

4. Interseccionalidad

Se reconoce la diversidad de las mujeres y las múltiples formas de discriminación que pueden concurrir por razón de origen, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, situación socioeconómica u otros factores. El Plan adopta una mirada inclusiva y contextualizada de la desigualdad.

5. Corresponsabilidad institucional y organizativa

Se refuerza el compromiso compartido entre las distintas áreas municipales, promoviendo la cooperación y la responsabilidad común en la aplicación de las medidas del Plan, con especial implicación de las estructuras directivas y del personal técnico.

6. Sensibilización, formación y capacitación continua

Se prioriza la formación del personal municipal en igualdad y perspectiva de género como elemento clave para el cambio organizacional y la mejora en la prestación de servicios con enfoque inclusivo.

7. Evaluación, seguimiento y mejora continua

El Plan incorpora mecanismos de seguimiento y evaluación periódica, sustentados en indicadores cuantitativos y cualitativos, que permiten medir su grado de cumplimiento, detectar desviaciones y proponer mejoras de forma sistemática.



8. Compromiso con el marco normativo vigente

El Plan se adecúa a la normativa internacional, estatal, autonómica y local en materia de igualdad de género y derechos humanos, y se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, especialmente con el ODS 5: "Igualdad de género" y con carácter transversal con todos los objetivos de la Agenda 2030.

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

ágina 0



4.- COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD Y CON LA REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de Málaga declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento de Málaga, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como en todo lo que atañe a las políticas enfocadas a la ciudadanía, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del Ayuntamiento de Málaga acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Málaga y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino para la constitución de la Comisión Negociadora del Plan, así como en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZÁLEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sellado por: AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

ágina



5- Composición de la Comisión de Igualdad de Empresa.

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un documento de consenso y representativo de todas las partes, se constituye la Comisión Negociadora del Diagnóstico y del Plan de Igualdad, que se configura con el objetivo de lograr un equilibrio social y de género, teniendo representación tanto la Corporación a través de personal técnico y directivo, así como la plantilla a través de las secciones sindicales.

La composición de esta Comisión se realiza de forma paritaria y las personas que configuran la misma son:

I.- Por la Corporación:

Titular: Dña. Rocío Roca Xirau.
Departamento de RR.HH. Servicio de Asuntos Jurídicos.
Cargo: Técnico Superior Gestión.

Titular: D. Javier Prieto Burgos.
Departamento de RR.HH. Formación.
Cargo: Técnico Superior. Organización y Calidad.

Suplente: Carlos Romero Pérez.
Departamento de RR.HH. Formación.
Cargo: Técnico Medio. Educador.

Titular: D. Daniel Ortega Taboada.
Departamento de RR.HH. Prevención Riesgos Laborales.
Cargo: Técnico Medio. Seguridad e Higiene.

Titular: Dña. María Dolores Aurioles Florido.
Área de Derechos Sociales, Diversidad, Igualdad y Accesibilidad.
Cargo: Directora General de Derechos Sociales, Igualdad, Accesibilidad y Políticas Inclusivas.

Suplente: Fuensanta García Carrasco.
Área de Derechos Sociales, Diversidad, Igualdad y Accesibilidad.
Cargo: Jefa de Sección de Igualdad.

II.- Por las Secciones Sindicales:

Sindicato: CC.OO.

Titular: D. Carlos Miura García.
Cargo: Subalterno de Administración General.

Suplente: Rosario Guerrero Benítez.
Cargo: Técnico Medio. Diplomado en Trabajo Social.

Sindicato: CSIF.

Titular: Dña. Mónica Tahares Arrehola



Cargo: Técnica Media Trabajadora Social.
Suplente: María Dolores Alcarazo Sánchez.
Cargo: Técnica Social.

Sindicato: SAB.

Titular: D. Andrés Millán López.
Cargo: Bombero.

Suplente: Pedro Pacheco Mora.
Cargo: Bombero.

Sindicato: SIPAN.

Titular: D. Manuel Jesús Troyano Téllez.
Cargo: Policía.

Suplente: Patricia Olvera Rodríguez.
Cargo: Policía.

Sindicato: UGT.

Titular: Dña. María del Valle Jódar Matey.
Cargo: Técnico Medio. Diplomada en Trabajo Social.

Suplente: José Rosado Blanco.
Cargo: Técnico Medio. Diplomado en Trabajo Social.

Sindicato: UPLB.

Titular: Ángela Maldonado López.
Cargo: Policía.

Suplente: D. Agustín Vílchez Ortega.
Cargo: Policía.

Asumirá la presidencia de la Comisión Dña. María Dolores Auriol Florido, siendo secretaria Dña. María del Valle Jódar Matey.

La Comisión Negociadora podrá contar con el asesoramiento y asistencia de personas expertas según la materia, participando en ella con voz pero sin voto.

Tanto la constitución de la Comisión de Igualdad, como las sesiones de trabajo, se recogen en un acta que custodia la Secretaría de la Comisión, firmada por todas las personas miembros de la comisión. Así mismo se elaboró un reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora como documento aparte por decisión de la propia comisión en la propia reunión de constitución.



El equipo de trabajo que ha colaborado en el desarrollo de este I Plan de Igualdad está formado por:

Recursos Humanos

Área de Innovación

Derechos Sociales, Diversidad, Igualdad y Accesibilidad

Secciones Sindicales (CC. OO, CSIF, SAB, SIPAN, UGT, UPLB)

Consultora Venia consultoría y Sistemas S.L en calidad de asesoría.

El Compromiso de la Dirección y por tanto su comunicación a la plantilla está prevista con la entrega del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga.

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM



5.- EJE, OBJETIVOS Y MEDIDAS.

Dado que la desigualdad de género tiene carácter estructural, multidimensional y multicausal, la gestión del Plan de Igualdad requiere adoptar un enfoque transversal e interdepartamental de carácter integrador, lo que supone que habrá que realizar un esfuerzo de coordinación. Con todo, no se trata de crear departamentos o funciones nuevas, por el contrario, la clave se encuentra en la optimización de los recursos ya existentes, como por ejemplo la experiencia, el conocimiento y las lecciones aprendidas a través del tiempo.

Hablar de gobernanza en relación con la igualdad de mujeres y hombres requiere el diseño de una estructura formal de gestión, lo que supone la asunción de responsabilidades por parte del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento, para garantizar el desarrollo del Plan.

La implantación de las medidas reparadoras se llevará a cabo por cada una de las Áreas afectadas o implicadas en función del tipo de medida, con apoyo del Área de Derechos Sociales y de la Comisión de Igualdad del Plan. El seguimiento y evaluación del Plan se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad del Plan y por el Área de Derechos Sociales, con la colaboración y apoyo del Área de Recursos Humanos y resto de Áreas implicadas en aquellas cuestiones que son de su competencia.

El resto de los departamentos del Ayuntamiento participaran de manera activa en la transversalización de las medidas correspondientes a sus respectivos departamentos, pudiéndose dar el caso de que, una misma medida o acción, deba llevarse a cabo con la participación de más de un departamento.

Organización y planificación de la gestión del Plan

Existe una serie de factores que favorecen la integración de la óptica de género en las organizaciones:

1. Compromiso político para el impulso del Plan de Igualdad y el desarrollo de las medidas reparadoras contenidas en él.
2. Compromiso directivo con la incorporación de la transversalidad e interseccionalidad para eliminar las barreras de género.
3. Conocimiento técnico en profundidad de la realidad organizacional con visión de género.
4. Mecanismos de coordinación interdepartamental para el desarrollo de las diferentes medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
5. Participación activa y compromiso de la totalidad de la plantilla (mujeres y hombres) en el proceso de deconstrucción de los prejuicios y estereotipos de género y en la construcción de un nuevo modelo de



relaciones, en el que se contemple la igualdad como valor social.

Para llevar a cabo el proceso de implantación de las medidas y acciones programadas, se organizarán una serie de reuniones de trabajo con periodicidad **trimestral**, sin perjuicio de reuniones con plazo inferior si fuera necesario para el impulso, desarrollo, coordinación y evaluación del Plan.

La gestión del Plan, coherente con las normas de buen Gobierno, se regirá por los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Elementos estructurales

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Málaga se estructura en torno a 2 factores que dan apoyo y sentido a las acciones contenidas en el mismo. Por una parte, los **principios inspiradores** coherentes con los valores de la institución y, por otra, las directrices estratégicas que, constituyen el hilo conductor del Plan y de su **modelo de gobernanza**.

Principios inspiradores

Los principios inspiradores del Plan constituyen la columna vertebral del mismo.



IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad como principio de justicia social, es un derecho humano universal que posee un valor en sí mismo. El principio de igualdad de género supone conceder el mismo rango a los comportamientos, aspiraciones y necesidades



de hombres y mujeres.

NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO

En la actualidad, la normativa europea, española y autonómica no permite que se den situaciones de discriminación. Ahora bien, las leyes velan porque no se produzca discriminación directa, pero en el día a día, podemos comprobar la existencia de numerosas situaciones de discriminación indirecta.

RESPETO A LA DIVERSIDAD

La variedad de características personales específicas que hacen a cada ser humano único y diferente, conforman la pluralidad de identidades que enriquece las sociedades.

La orientación sexual y la identidad de género forman parte de esa pluralidad inherente a la especie humana y, por tanto, todas las personas LGTBI y sus familiares merecen respeto, defensa y protección frente a situaciones discriminatorias.

SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y HUMANA

Ninguna sociedad puede permitirse prescindir de la mitad de su capital humano, porque haciéndolo, prescinde de la mitad de su talento, de la mitad de su fuerza de trabajo y de la mitad de su potencial innovador.

La desigualdad obstaculiza y frena el desarrollo económico y social. No se puede hablar de progreso social y de valor competitivo, sin tener en cuenta los derechos de las mujeres.

Las organizaciones desequilibradas desde el punto de vista del género son más vulnerables, porque prescindir del talento femenino pone en riesgo su propio desarrollo y crecimiento. Por ello, garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, supone generar valor para la organización y sostenibilidad humana y económica.

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM



Directrices estratégicas

Las directrices estratégicas constituyen la guía del Plan y conforman el esqueleto conceptual y la facilitación del desarrollo de este.



Gobernanza

El buen Gobierno de una organización hace referencia a la toma de decisiones que suponen un notable impacto sobre las condiciones de vida de las personas y tienen en cuenta las necesidades, intereses y demandas de ambos sexos, lo que determina el diseño de estrategias y asignación de recursos.

Los modelos de gobernanza inclusivos tienen en cuenta la participación equilibrada de mujeres y hombres, combaten las desigualdades de género y promueven cambios en favor de la equidad.

Transversalidad

Examinar las implicaciones que las decisiones tomadas en una organización tendrán para hombres y mujeres implica incorporar el Enfoque Transversal de Género en la gestión.

Redefinición de los modelos de gestión

Para construir nuevos modelos de gestión es preciso deconstruir los principios de los viejos modelos. Desde este punto de vista, incorporar la visión de género en una organización requiere revisar las relaciones de género existentes en favor de unas relaciones incluyentes, simétricas e igualitarias.

Transformación social



Gestionar la igualdad de género de manera transversal, supone buscar nuevos caminos, es decir, abandonar los prejuicios de género y adoptar actitudes inclusivas y flexibles. Y supone también, un firme compromiso con la igualdad.

Empoderamiento femenino

Para promover el empoderamiento de las mujeres hay que tener en cuenta su posicionamiento y relevancia allí donde se toman las decisiones, es decir, en las posiciones directivas, lo que implica así mismo, tener en cuenta y valorar las aportaciones y el potencial de desarrollo de las mujeres en la organización.

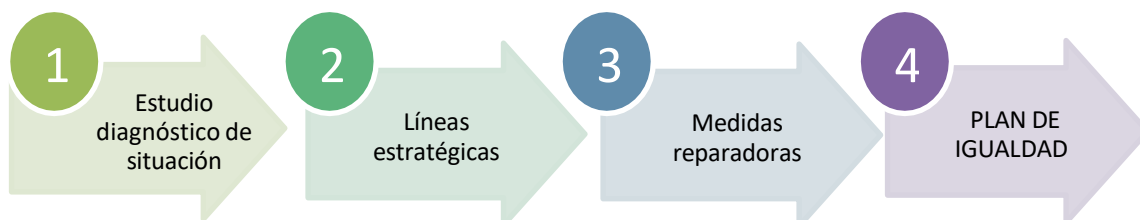
Interseccionalidad

Tener en cuenta otras dimensiones, además de la dimensión de género, como por ejemplo la discapacidad o la orientación sexual e identidad de género, requiere contemplar las interacciones dinámicas entre factores de discriminación, lo que aporta valor a la gestión de la diversidad en la organización.

Líneas estratégicas y medidas reparadoras

Acabar con los sesgos de género, supone hacer frente a una realidad intencionadamente distorsionada. Puesto que este tipo de sesgos están presentes en todos los ámbitos de la vida, y que estos, forman parte de la organización económica, política, social y cultural, la deconstrucción de los pilares que los sustentan requiere la revisión de los factores productores de la asimetría de género.

A partir del estudio diagnóstico de situación, se han definido líneas estratégicas, ajustando los objetivos operativos, diseñando medidas reparadoras y estructurando los mecanismos de gestión y seguimiento del Plan, de tal modo que, siendo este una pieza única, permita, por una parte, actuar desde distintas áreas, a distintos niveles y en diversas direcciones; y por otra, coordinar de manera integrada su desarrollo, velar por su cumplimiento y evaluar de manera programada y continua las acciones desarrolladas a lo largo del horizonte temporal que marca su vigencia.



El Plan contempla 8 líneas estratégicas y 36 medidas reparadoras

A continuación, se desarrollan las distintas medidas de acción positiva* a poner en marcha, que se estructuran en distintos ejes de actuación. Para cada una de ellas se detallan las personas o departamentos responsables de su puesta en marcha, el periodo de tiempo previsto para ser llevada a cabo, y los indicadores para su seguimiento y evaluación.

*Acciones positivas: Medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia a plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.

En todos los Ejes están implicados para el desarrollo e implantación de las medidas, la Comisión del Plan de Igualdad y las Áreas responsables de su implantación.

Todos los datos recogidos en los indicadores estarán desagregados por sexo.

Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal	
Objetivo General	
Tomar medidas para el fomento de procesos de selección objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.	
Medida 1	La constitución de los Tribunales en los procesos de selección ha de promover la paridad entre mujeres y hombres durante la ejecución de todo el proceso salvo causa justificada que lo impida.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento	N.º de Tribunales constituidos % de Tribunales en el que se aplica la medida
Medida 2	Se formará en igualdad a las personas que componen los tribunales para que adquieran una formación básica con carácter previo al proceso.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento	N.º de Tribunales constituidos Porcentaje de tribunales en los que se ha aplicado la medida



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
 Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

Medida 3	Inclusión en las bases generales de los procesos selectivos de OEP una cláusula que establezca que, en caso de empate, igualdad, capacidad y méritos se seleccionará al sexo menos representado en cualquiera de las categorías profesionales.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento	N.º de mujeres y hombres que acceden aplicando el criterio de priorización en la selección del sexo menos representado N.º de bases generales en que se incluye la cláusula
Medida 4	Utilización de un lenguaje no sexista en las Bases de las Convocatorias de Ofertas de Empleo Público (OEP).
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento	N.º de convocatorias (bases específicas) en que se aplica la medida. N.º de convocatorias publicadas
Medida 5	Valoración en el concurso de méritos de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes en los procesos selectivos.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de convocatorias en que se aplica la medida. Porcentaje de convocatorias en que se aplica la medida
Medida 6	Inclusión en los temarios de las Bases Específicas de todos los procesos selectivos de nuevo ingreso de OEP que se aprueben, incluidos los procesos temporales de contratación, de un tema relativo a la Igualdad de Género, en el bloque de Temas Comunes.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Porcentaje de convocatorias en que se aplica la medida N.º de convocatorias en que se aplica la medida
Medida 7	Conocer el número de personas que se presentan a cada convocatoria y el número de las aprobadas, desagregadas por sexo, incorporando la variable sexo en las solicitudes de participación en las convocatorias de selección de personal.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad



Áreas implicadas	Innovación, Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de personas presentadas desagregadas por sexo. N.º de personas aprobadas desagregadas por sexo.

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZÁLEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

Línea estratégica 2. Promoción profesional interna	
Objetivo General	
Reducir la segregación laboral horizontal y vertical por razón del género durante la vigencia del Plan, adoptando medidas de acción positiva que favorezcan la promoción interna y la provisión de puestos de las mujeres de la plantilla municipal a aquellos puestos en los que se encuentran menos representadas y viceversa. Las medidas de este objetivo no afectarán a los acuerdos y bases adoptadas en el convenio colectivo y acuerdo de funcionariado vigentes.	
Medida 8	La constitución de los Tribunales en los procesos de promoción y provisión de puestos ha de promover la paridad entre mujeres y hombres durante la ejecución de todo el proceso salvo causa justificada que lo impida.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de Tribunales constituidos Porcentaje de Tribunales que aplican la medida
Medida 9	Se formará en igualdad a las personas que componen los tribunales de promoción y provisión de puestos para que adquieran una formación básica con carácter previo al proceso.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de Tribunales constituidos Porcentaje de tribunales en los que se ha aplicado la medida
Medida 10	Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna y de provisión de puestos, de una cláusula que establezca que, en caso de empate se promocionará al sexo menos representado en la categoría o puesto convocado.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de mujeres y hombres que promocionan aplicando esta medida N.º de bases en que se incluye la cláusula
Medida 11	Utilización del lenguaje no sexista en las bases de las convocatorias de los procesos de promoción interna y provisión de puestos.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales



Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de convocatorias en que se aplica la medida. N.º de convocatorias donde se ha detectado un lenguaje sexista Porcentaje de convocatorias en que se aplica la medida.
Medida 12	Valoración en el concurso de méritos de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes a promocionar internamente o en provisión de puestos.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento y evaluación	Porcentaje de convocatorias en que se aplica la medida. N.º de convocatorias en que se aplica la medida
Medida 13	Difundir las convocatorias y los criterios de promoción o provisión de puestos a través de todos los canales posibles para que llegue al mayor número de personas del ayuntamiento, prestando especial atención a las categorías profesionales que no desarrollen sus funciones con equipos informáticos, facilitándoles la información a través de otros medios, así como a todo el personal que en el momento del proceso de promoción se encuentre de baja, excedencia o permiso.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, Área de comunicación
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de convocatorias en que se aplica la medida N.º de canales de difusión utilizados
Medida 14	Velar por una planificación anticipada de las convocatorias de promoción interna y provisión de puestos, que permita una organización personal previa para garantizar condiciones de igualdad de género en el acceso, como acción positiva que promueva y facilite la conciliación.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento y evaluación	Realización del Plan. N.º de convocatorias en que se aplica la medida. Porcentaje de convocatorias en que se aplica la medida.



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

Línea estratégica 3. Salud y género	
Objetivo General	
Las prácticas en salud laboral tenderán a la eliminación de los sesgos de género, en la atención sanitaria y en la PRL actuando sobre los factores de vulnerabilidad por razones de género.	
Medida 15	Incluir en la metodología de evaluación de riesgos psicosociales el enfoque de género y motivar a su contestación y cumplimentación, introduciendo la variable de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos. En caso de que la evaluación de riesgos la realice una empresa externa se incluirá este criterio en los pliegos de contratación.
Plazo de ejecución	Elaboración en 2026 y revisión en 2029
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Canales de difusión para motivación del personal Porcentaje de participantes en el cuestionario N.º de factores de género incluidos en el estudio N.º de personas participantes
Medida 16	Seguir con la Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y orientación sexual dirigidas a la plantilla. Esta formación será de carácter voluntario o se podrá incluir en la productividad por calidad, debiendo facilitar el área correspondiente el contenido necesario para la formación. Se continuará con la entrega del manual o dossier correspondiente de prevención de riesgo, de acoso y de igualdad haciendo hincapié en el personal de nueva incorporación.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de igualdad
Áreas implicadas	Todas las Áreas
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas impartidas N.º y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en la acción formativa
Medida 17	Incorporar la variable sexo tanto en el ámbito de bajas por accidente de trabajo como en las bajas por enfermedad común y por otras causas (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, in itinere, etc.).
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de igualdad
Áreas implicadas	Innovación, Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Incorporación de la variable Información de datos desagregados por sexo



Medida 18	Revisión del protocolo de acoso teniendo en cuenta la orientación sexual.
Plazo de ejecución	2026
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales,
Indicadores de seguimiento y evaluación	Realización bianual de la revisión del Protocolo actual y en todo caso cuando esta sea necesaria por cambios legislativos o de cualquier otra índole.
Medida 19	Promover medidas dirigidas a empleadas municipales, víctimas de violencia de género que aumenten el apoyo de estas promoviendo la mejora de las recogidas en los acuerdos vigentes
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de medidas creadas N.º de medidas aplicadas

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
 Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

Línea estratégica 4. Conciliación corresponsable	
Objetivo General	
Facilitar la conciliación de la vida privada y profesional y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla municipal, como estrategia para aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas.	
Medida 20	Recopilar y difundir en un catálogo las medidas de conciliación, recogidas en el acuerdo de funcionamiento y convenio colectivo que se publicará en la intranet.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad, Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales a las previstas por Ley adoptadas por el Ayuntamiento N.º de canales de difusión del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales adoptadas por el Ayuntamiento
Medida 21	Se promoverán las necesidades de conciliación familiar en el momento de solicitar las vacaciones siempre atendiendo a las necesidades de la organización departamental.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad, todas las Áreas
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de personas beneficiarias de esta medida.
Medida 22	Incorporar la variable desagregada por sexo con indicación de la categoría profesional con los permisos de paternidad, maternidad, suspensiones de contratos, excedencias por motivos familiares y de cuidado de menores o personas dependientes, guarda legal, adopción, reducciones de jornada, permisos sin sueldo, entre otros, todo ello en el momento de la elaboración del Registro.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Área de Innovación, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	Elaboración del Registro con los datos indicados entre otros.
Medida 23	Análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla para valoración del establecimiento de nuevas medidas de conciliación, a través de una encuesta diseñada a tal efecto por la comisión de del plan de igualdad.



Plazo de ejecución	2027, 2028
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Elaboración del Cuestionario Nº de cuestionarios distribuidos Personas participantes desagregado por sexo N.º de propuestas de nuevas medidas
Medida 24	Promoción y formación sobre corresponsabilidad para facilitar la conciliación del personal municipal
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, Comunicación
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones realizadas N.º de Canales de difusión comunes y específicos

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: VERA GONZÁLEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
 Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM



Línea estratégica 5. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género

Objetivo General

Seguir avanzando en la sensibilización de la plantilla municipal en materia de igualdad de género y en la formación especializada del personal del Área de Recursos Humanos y la Comisión de igualdad para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano del Ayuntamiento.

Medida 25	Difusión de las guías de lenguaje no sexista del Ayuntamiento a todas las Áreas para la sensibilización en materia de igualdad de género de la plantilla municipal.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, Comunicación
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de canales de difusión utilizados N.º de trabajadores y trabajadoras a las que se ha facilitado las guías de lenguaje no sexista.
Medida 26	Formación al personal de todas las Áreas del Ayuntamiento de Málaga y a las personas de la Comisión de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género para la correcta implantación de la Estrategia Transversal de Género del Ayuntamiento de Málaga.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, Formación y Espam
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas impartidas cada año N.º de mujeres y hombres participantes en la acción formativa
Medida 27	Formación específica en materia de igualdad de género al personal político, directivo, técnico y jefaturas para el desempeño diario con perspectiva de género de los Departamentos, Áreas o Concejalías que dirigen.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan
Áreas implicadas	Todas las áreas de gestión del Ayuntamiento
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género dirigidas al personal señalado realizadas al año N.º de personas participantes en las acciones formativas en materia de igualdad de género al año desagregado por sexo
Medida 28	Formación básica en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal y al personal de nueva incorporación con material didáctico de apoyo.



Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan
Áreas implicadas	Recursos Humanos, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, Comisión de Formación y Espam -Todas las áreas del Ayuntamiento
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla municipal realizadas al año N.º total de personas participantes en las acciones formativas desagregado por sexo

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: VERA GONZÁLEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
 Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

Línea estratégica 6. Comunicación incluyente y no sexista	
Objetivo General	
Eliminar los sesgos excluyentes y sexistas de la comunicación corporativa interna y externa del Ayuntamiento.	
Medida 29	Elaboración de un catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista.
Plazo de ejecución	2028,2029
Áreas implicadas	Área de Comunicación, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, Comunicación
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de registros de distribución del catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación incluyente y no sexista.
Medida 30	Formación en materia de comunicación con enfoque de género dirigida especialmente al personal encargado de comunicar.
Plazo de ejecución	Durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad
Áreas implicadas	Área de Comunicación, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, Comunicación
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas realizadas en materia de comunicación con enfoque de género N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas en materia de género
Medida 31	Obligatoriedad de redactar los documentos administrativos generados por el Ayuntamiento con un lenguaje inclusivo y no sexista, siendo cada Área responsable de su propia documentación.
Plazo de ejecución	Durante la duración del Plan
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, Todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de documentos dispuestos para la consecución de una comunicación incluyente y no sexista



Línea estratégica 7. Difusión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

Objetivo General

Llevar a cabo el seguimiento y evaluación continua del Plan de Igualdad e impulsar medidas para que la plantilla municipal tenga acceso a toda la información relacionada con la implantación de las medidas contenidas en el mismo.

Medida 32	Creación y actualización de un sitio específico para el Plan de Igualdad en la web municipal y en la intranet, en el que se aloje toda la información relacionada con el desarrollo de este.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del plan
Áreas implicadas	Área de Innovación, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales, todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento y evaluación	Creación del sitio específico del Plan de Igualdad dentro de la Web y la intranet municipal
Medida 33	Elaboración de informes de seguimiento del Plan de igualdad con periodicidad anual.
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028, 2029
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad, Área de Derechos Sociales
Indicadores de seguimiento y evaluación	informes de seguimiento
Medida 34	Elaboración del informe final de evaluación del Plan, acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y pruebas de evidencia.
Plazo de ejecución	2029
Áreas implicadas	Comisión del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Elaboración de Informe final Grado de ejecución del Plan de Igualdad



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
 Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

Línea estratégica 8. Registro Salarial y Auditoría Retributiva	
Objetivo General	
Realizar un registro retributivo que garantice la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y el adecuado acceso a la información retributiva mediante la elaboración documentada de los importes retributivos de los conceptos fijos y variables desglosados de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Málaga, incluido el personal directivo y los altos cargos – Realización de la Auditoría Retributiva para detectar cualquier tipo de brecha salarial.	
Medida 35	El registro retributivo contendrá el importe desglosado de todos y cada uno de los importes económicos de los conceptos retributivos percibidos en cada puesto de trabajo del Ayuntamiento de Málaga (Sueldo, complemento de destino, trienios, complemento específico base, cada módulo del complemento específico, productividades, pagas extraordinarias, gratificaciones, complemento personal transitorio, trabajos de superior categoría, gastos de desplazamiento, etc.). Estos datos estarán desagregados por sexo. La Auditoría Retributiva se realizará utilizando el programa creado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para tal fin. Con ello se comprobará si el sistema retributivo del ayuntamiento, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, esta auditoría deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. Se realizará sin aplicar códigos aplicables a los salarios, complementos o cualquier tipo de remuneración que se pueda contemplar en el convenio o en la RPT o en la VPT.
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028,2029
Áreas Implicadas	Área de Innovación, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	Realización del Registro con carácter anual y de la Auditoría Retributiva
Medida 36	Al objeto de que el análisis, tanto del Registro Retributivo y de la Auditoría Retributiva como del resto de las incluidas en este Plan de Igualdad, pueda derivar en un completo diagnóstico, es necesario que se facilite a la Comisión del Plan de Igualdad, por parte de Recursos Humanos la documentación siguiente en soporte de programa excel, para una eficiente utilización: - Organigrama del Ayuntamiento de Málaga. - Censo de empleados y empleadas. - Relación de Puestos de Trabajo (RPT). - Clasificación Profesional por categorías y puestos de trabajo.
Plazo de Ejecución	31 de diciembre de 2025, 2026,2027,2028,2029
Áreas Implicadas	Área de Innovación, Comisión del Plan de Igualdad, Área de Recursos Humanos



6.- IMPLANTACIÓN, SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para conseguir una adecuada implantación y actualización del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga, es necesario la realización de un esfuerzo en la creación de registros y bases de datos que permitan la obtención de los datos necesarios para conocer y estudiar la realidad de la plantilla municipal, en formato/s que permitan una buena y eficiente utilización de estos.

Esta información y datos deben facilitarse a la Comisión del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga, teniendo acceso a ellos todas las personas integrantes de la misma, para que puedan desempeñar sus funciones y garantizar su participación.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga constituye un instrumento cuyo principal objetivo es favorecer la transparencia, la rendición de cuentas y el buen Gobierno.

Evaluar y valorar los resultados parciales y finales del Plan, además de permitir comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos operativos previstos en relación con los resultados obtenidos, ayuda a identificar dificultades, mejores prácticas y lecciones aprendidas relativas a las medidas y acciones desarrolladas. De este modo, se podrá conocer el valor de los indicadores de seguimiento generados a lo largo de la vigencia del Plan.

El Plan cuenta con un Sistema de Seguimiento y Evaluación, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de seguimiento con periodicidad anual, como del informe final de evaluación de resultados.

PROCESO EVALUADOR

La obtención de información confiable relativa a las acciones desarrolladas en el periodo de vigencia del Plan (2025 -2029), será el paso previo a la explotación de los datos disponibles y a la acreditación mediante informe de seguimiento, de la trazabilidad del desarrollo de las medidas y acciones.

Metas de evaluación

META DE EVALUACIÓN 1	META DE EVALUACIÓN 2	META DE EVALUACIÓN 3	META DE EVALUACIÓN 4	META DE EVALUACIÓN 5
• Comprobar el <u>grado de ejecución</u> parcial (medidas) y global (Plan) en el periodo 2025– 2029.	• Medir los <u>resultados obtenidos</u> al finalizar el desarrollo de cada una de las medidas implantadas.	• Valorar los <u>impactos</u> (deseados y no deseados) producidos tras la implementación de las medidas contempladas en el Plan.	• Registrar las <u>lecciones aprendidas</u> a lo largo del periodo de implementación del Plan para el desarrollo de mejores prácticas a futuro.	• Definir los principales retos <u>detectados</u> tras la evaluación para la formulación del siguiente Plan de Igualdad



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZÁLEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

7.- Periodo de vigencia y cronograma de ejecución

La vigencia del Plan será de 4 años, comenzando su implementación en el año 2025 y finalizando en el 2029. (desde el 1 de septiembre de 2025 al 1 de septiembre de 2029)

Años	2025/ 26	2026/ 27	2027/ 28	2028/ 29
LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL				
M1. La constitución de los Tribunales en los procesos de selección ha de promover la paridad entre mujeres y hombres durante la ejecución de todo el proceso salvo causa justificada que lo impida.				
M2. Se formará en igualdad a las personas que componen los tribunales para que adquieran una formación básica con carácter previo al proceso.				
M3. Inclusión en las bases generales de los procesos selectivos de OEP una cláusula que establezca que, en caso de empate, igualdad, capacidad y méritos se seleccionará al sexo menos representado en cualquiera de las categorías profesionales.				
M4. Utilización de un lenguaje no sexista en las Bases de las Convocatorias de Ofertas de Empleo Público (OEP).				
M5. Valoración en el concurso de méritos de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes en los procesos selectivos.				
M6. Inclusión en los temarios de las Bases Específicas de todos los procesos selectivos de nuevo ingreso de OEP que se aprueben, incluidos los procesos temporales de contratación, de un tema relativo a la Igualdad de Género, en el bloque de Temas Comunes.				
M7. Conocer el número de personas que se presentan a cada convocatoria y el número de las aprobadas, desagregadas por sexo.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA				
M8. La constitución de los Tribunales en los procesos de promoción y provisión de puestos ha de promover la paridad entre mujeres y hombres durante la ejecución de todo el proceso salvo causa justificada que lo impida.				
M9. Se formará en igualdad a las personas que componen los tribunales de promoción y provisión de puestos para que adquieran una formación básica con carácter previo al proceso.				
M10. Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna y de provisión de puestos, de una cláusula que establezca que, en caso de empate se promocionará al sexo menos representado en la categoría o puesto convocado.				
M11. Utilización del lenguaje no sexista en las bases de las convocatorias de los procesos de promoción interna y provisión de puestos.				

Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
Firmado por: VERA GONZÁLEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
 Sello por: AYUNTAMIENTO DE MALAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

M12. Valoración en el concurso de méritos de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes a promocionar internamente o en provisión de puestos.				
M13. Difundir las convocatorias y los criterios de promoción o provisión de puestos a través de todos los canales posibles para que llegue al mayor número de personas del ayuntamiento, prestando especial atención a las categorías profesionales que no desarrollen sus funciones con equipos informáticos, facilitándoles la información a través de otros medios, así como a todo el personal que en el momento del proceso de promoción se encuentre de baja, excedencia o permiso.				
M13. Difundir las convocatorias y los criterios de promoción a través de todos los canales posibles para que llegue al mayor número de personas del ayuntamiento, prestando especial atención a las categorías profesionales que no desarrollen sus funciones con equipos informáticos, y que en su mayoría son mujeres, facilitándoles la información a través de otros medios, así como a todo el personal que en el momento del proceso de promoción se encuentre de baja, excedencia o permiso...				
M14. Velar por una planificación anticipada de las convocatorias de promoción interna y provisión de puestos, que permita una organización personal previa para garantizar condiciones de igualdad de género en el acceso.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 3. SALUD Y GÉNERO				
M15. Incluir en la metodología de evaluación de riesgos psicosociales el enfoque de género y motivar a su contestación y cumplimentación, introduciendo la variable de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos. En caso de que la evaluación de riesgos la realice una empresa externa se incluirá este criterio en los pliegos de contratación.				R E V I S I O N
M16. Seguir con la Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y orientación sexual dirigidas a la plantilla. Esta formación será de carácter voluntario o se podrá incluir en la productividad por calidad, debiendo facilitar el área correspondiente el contenido necesario para la formación. Se continuará con la entrega del manual o dossier correspondiente de prevención haciendo hincapié en el personal de nueva incorporación.				
M.17. Incorporar la variable sexo tanto en el ámbito de bajas por accidente de trabajo como en las bajas por enfermedad común y por otras causas (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, in itinere, etc.).				
M18. Revisión del protocolo de acoso teniendo en cuenta la orientación sexual.				
M19. Promover medidas dirigidas a empleadas municipales, víctimas de violencia de género que aumenten el apoyo de estas y que se estudien y mejoren las recogidas en el convenio y acuerdo de				



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: VERA GONZÁLEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
 Sello por: AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA Fecha Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

funcionariado garantice el bienestar de la mujer víctima de violencia de género.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
M20. Recopilar y difundir en un catálogo las medidas de conciliación, recogidas en el acuerdo de funcionariado y convenio colectivo que se publicará en la intranet.				
M21. Se promoverán las necesidades de conciliación familiar en el momento de solicitar las vacaciones siempre atendiendo a las necesidades de la organización departamental.				
M22. Incorporar la variable desagregada por sexo con indicación de la categoría profesional con los permisos de paternidad, maternidad, suspensiones de contratos, excedencias por motivos familiares y de cuidado de menores o personas dependientes, guarda legal, adopción, reducciones de jornada, permisos sin sueldo, entre otros.				
M23. Análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla para valoración del establecimiento de nuevas medidas de conciliación, a través de una encuesta diseñada a tal efecto por la comisión del plan de igualdad.				
M24. Promoción y formación sobre corresponsabilidad para facilitar la conciliación del personal municipal.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
M25. Difusión de las guías de lenguaje no sexista del Ayuntamiento a todas las Áreas para la sensibilización en materia de igualdad de género de la plantilla municipal.				
M26. Formación al personal a todas las Áreas del Ayuntamiento de Málaga y a las personas de la Comisión de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género para correcta implantación de la Estrategia Transversal de Género del Ayuntamiento de Málaga.				
M27. Formación específica en materia de igualdad de género al personal político, directivo, técnico y jefaturas para el desempeño diario con perspectiva de género de los Departamentos, Áreas o Concejalías que dirigen.				
M28. Formación básica en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal y al personal de nueva incorporación con material didáctico de apoyo.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 6. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA				
M29. Elaboración de un catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista.				
M30. Formación en materia de comunicación con enfoque de género dirigida especialmente al personal encargado de comunicar.				
M31. Obligatoriedad de redactar los documentos administrativos generados por el Ayuntamiento con un lenguaje inclusivo y no sexista, siendo cada Área responsable de su propia documentación.				



Firmado por: MORA RUIZ, INMACULADA CONCEPCION Fecha Firma: 02/09/2025 17:15 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: DE LA TORRE PRADOS, FRANCISCO Fecha Firma: 04/09/2025 14:38 Emitido por: FNMT-RCM
 Firmado por: VERA GONZALEZ, GLORIA DE LOS ANGELES Fecha Firma: 04/09/2025 15:00 Emitido por: FNMT-RCM
 Sello: 04/09/2025 15:05 Emitido por: FNMT-RCM

LÍNEA ESTRATÉGICA 7. DIFUSIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD				
M32. Creación y actualización de un sitio específico para el Plan de Igualdad en la web municipal y en la intranet, en el que se aloje toda la información relacionada con el desarrollo de este.				
M33. Elaboración de informes de seguimiento con periodicidad anual.				
M34. Elaboración del informe final de evaluación del Plan, acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y pruebas de evidencia.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 8. REGISTRO SALARIAY Y AUDITORIA RETRIBUTIVA				
M35.El registro retributivo contendrá el importe desglosado de todos y cada uno de los importes económicos de los conceptos retributivos percibidos en cada puesto de trabajo del Ayuntamiento de Málaga (Sueldo, complemento de destino, trienios, complemento específico base, cada módulo del complemento específico, productividades, pagas extraordinarias, gratificaciones, complemento personal transitorio, trabajos de superior categoría, gastos de desplazamiento, etc.). Estos datos estarán desagregados por sexo. La Auditoria Retributiva se realizará utilizando el programa creado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para tal fin. Con ello se comprobará si el sistema retributivo del ayuntamiento, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, esta auditoria deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. Se realizará sin aplicar códigos aplicables a los salarios, complementos o cualquier tipo de remuneración que se pueda contemplar en el convenio o en la RPT o en la VPT.				
M36.Al objeto de que el análisis, tanto del Registro Retributivo y de la Auditoría Retributiva como del resto de las incluidas en este Plan de Igualdad, pueda derivar en un completo diagnóstico, es necesario que se facilite a la Comisión del Plan de Igualdad, por parte de Recursos Humanos, la documentación siguiente en soporte de programa Excel, para una eficiente utilización: - Organigrama del Ayuntamiento de Málaga. - Censo de empleados y empleadas. - Relación de Puestos de Trabajo (RPT). - Clasificación Profesional por categorías y puestos de trabajo.				

