

## NOTA INFORMATIVA

### **SOBRE EL GRADO DE IMPLANTACIÓN Y RESULTADOS DEL I PLAN DE IGUALDAD**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad, correspondiente al periodo 2022–2025, una vez finalizada su vigencia, ha presentado, mediante Informe de Evaluación de fecha 31 de marzo de 2026, las conclusiones relativas al grado de implantación y desarrollo de dicho Plan, de las que, en lo que resulta de interés, se transcriben a continuación:

“.../...

#### **1. Información de resultados para cada eje de actuación**

##### **Eje 1. Selección y contratación**

Actuación 1.1. En las convocatorias de acceso al empleo público, la composición y el funcionamiento de las comisiones técnicas de valoración garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Estado actual: Se utiliza el criterio de buscar la paridad en las comisiones técnicas de valoración. La evidencia existente es la relativa al año 2024: de 8 convocatorias, en siete de ellas hubo paridad en la comisión técnica de valoración. En el año 2025, en el 100% de las convocatorias (24) hubo paridad en la comisión técnica de valoración.

Recomendación: Realizar un registro cuantitativo trimestral que recoja el porcentaje de convocatorias en las que los tribunales cumplen con el principio de presencia equilibrada. En caso de que no se cumpla el criterio 40%-60% en alguna de las convocatorias, justificar el porqué.

Actuación 1.2. Las ofertas de empleo, así como las convocatorias de plazas, deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

Estado actual: En la oferta de empleo público del año 2022 se realizó el informe de impacto de género y se determinó que el impacto era nulo.

En este momento, se está pendiente de la realización de una formación sobre la elaboración de informes de impacto de género para las ofertas de empleo público, que está prevista realizar el 9 de abril y que será impartida por personal externo, en concreto por Elisa Iniesta, de Equality Momentum. El

taller está dirigido a personal de Recursos Humanos con posibilidad de ampliarlo hasta un máximo de 12 personas.

*Recomendación:* Tras recibir la formación, elaborar todas las ofertas de empleo y convocatorias de plazas con el preceptivo informe de impacto de género.

*Actuación 1.3.* Inclusión en los temarios de las pruebas selectivas de acceso a la Diputación de, al menos, un tema y/o epígrafe específico sobre igualdad de género.

*Estado actual:* Desde el año 2023 se incluyen temas de igualdad en todos los procesos de acceso al empleo público

*Recomendación:* Mantener el registro cuantitativo con los procesos de selección realizados y constatar que se ha incluido en los temarios epígrafes específicos sobre igualdad.

*Actuación 1.4.* Incorporación de la cláusula de desempate en los procesos selectivos en favor del sexo infrarrepresentado en el puesto de que es objeto la convocatoria.

*Estado actual:* La cláusula está incluida en todos los procesos, pero se desconoce si se ha utilizado al no tener registro cuantitativo.

*Recomendación:* Realizar un registro cuantitativo para conocer el dato de utilización de la cláusula.

El **objetivo de este eje:** Incorporar la perspectiva de género en el acceso del personal al servicio de la Diputación.

### Selección y contratación. Grado de cumplimiento actuaciones \*

1.1	1.2	1.3	1.4

\*Leyenda de colores

Verde: ejecutada

Naranja: en proceso

Rojo: sin ejecutar

## Eje 2. Clasificación y promoción profesional

*Actuación 2.1.* Revisar la presencia de mujeres y hombres en todos los departamentos a efectos de determinar si existen departamentos masculinizados o feminizados



*Estado actual:* en noviembre de 2024 se aporta un documento con la revisión de la presencia de mujeres y hombres en la organización. A nivel global la plantilla es del 59% de mujeres y un 41% de hombres. Del informe se deriva que hay 8 departamentos con una presencia mayor de hombres (224) que de mujeres (43), lo que representa, respectivamente un 83,90% frente a un 16,10%.

*Recomendación:* En caso de no existir, elaborar un registro anual del personal laboral de cada departamento desagregado por sexo para conocer el grado de masculinización o feminización y poder establecer medidas.

*Actuación 2.2. Incorporación de la cláusula de desempate en los procesos de promoción interna, concursos de traslados, etc. en favor del sexo infrarrepresentado en el puesto de que es objeto la convocatoria*

*Estado actual:* La cláusula está incluida en todos los procesos de promoción interna o concursos de traslado. Como evidencia se aporta el concurso de traslados en los centros Hogar Provincial y Doctor Esquerdo

*Recomendación:* En caso de no existir, elaborar un registro anual en el que se cuantifiquen los procesos en los que se ha incluido y se especifique en qué puestos se ha utilizado.

*Actuación 2.3. En los procesos de promoción profesional, computar el tiempo que una persona haya estado en una situación relacionada con el disfrute de algún permiso relacionado con la conciliación a efectos de equiparse en igualdad de condiciones a otras personas candidatas.*

*Estado actual:* Todos los informes y certificados de servicios prestados emitidos por el Departamento de Personal, que son los documentos que sirven para la valoración de méritos en los procesos de promoción profesional, tienen en cuenta, como servicio efectivo, el tiempo que los interesados han estado en alguna situación o en algún permiso relacionado con la conciliación. Según consta en el informe de 2025, se trata de una materia regulada legalmente.

*Recomendación:* Se sugiere replantear la acción e indicador para concretar las situaciones que deberían incluirse, por ejemplo, una excedencia voluntaria por interés particular de cuidado de menor o de familiar cuando no se cumplen los requisitos para excedencia por cuidado de menor o familiar.

El **objetivo de este eje** es promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización evitando la segregación ocupacional.

**Clasificación y promoción profesional. Grado de cumplimiento actuaciones \***



2.1.	2.2.	2.3.

\*Leyenda de colores

Verde: ejecutada

Naranja: en proceso

Rojo: sin ejecutar

### Eje 3. Formación

*Actuación 3.1. Contemplar dentro del plan de formación anual cursos relacionados con la igualdad de género.*

Estado actual:

#### **Plan de Formación 2022**

Igualdad y Género. Conceptos Básicos.15:00 horas lectivas.

Los Planes de Igualdad Internos de las Administraciones Públicas.20:00 horas lectivas.

Introducción al enfoque de género desde una perspectiva de interseccionalidad. 20:00 horas lectivas.

Diversidad sexual, identidad y expresión de género y LGTBI. Aproximación a la acción local. 20:00 horas lectivas.

#### **Plan de Formación 2023**

Igualdad y Género. Conceptos Básicos.15:00 horas lectivas.

Los Planes de Igualdad Internos de las Administraciones Públicas.20:00 horas lectivas.

Introducción al enfoque de género desde una perspectiva de interseccionalidad. 20:00 horas lectivas.

Diversidad sexual, identidad y expresión de género y LGTBI. Aproximación a la acción local. 20:00 horas lectivas.

#### **Plan de Formación para 2024**

Procesos normativos para el registro de los planes de igualdad y protocolos en las AA.PP. 25:00 horas lectivas.

Introducción al enfoque de género desde una perspectiva de interseccionalidad. 20:00 horas lectivas.

Lenguaje y comunicación inclusiva y no sexista. 15:00 horas lectivas.

Diversidad sexual, identidad y expresión de género y LGTBI. Aproximación a la acción local. 20:00 horas lectivas.

Recomendación: tener en cuenta la necesidad de contar con datos para conocer el porcentaje de cursos vinculados a igualdad realizados, así como la asistencia desagregada por sexo para los próximos informes.



*Actuación 3.2. Incorporación de documentación básica relacionada con la igualdad de género en todos los cursos ofertados*

Estado actual: según consta en el informe, se encuentra pendiente de confeccionar el documento para subirlo a la Secretaría Virtual de Formación

Recomendación: recordar a los departamentos responsables acerca de la importancia de contar con su colaboración para que esta acción puede cumplirse. En caso de que no se haya realizado, incorporar la acción al próximo plan de igualdad.

*Actuación 3.3. Promover entre el personal la realización de cursos en materia de igualdad de género, a través del reconocimiento de los mismos, como mérito, en la promoción profesional*

Estado actual: según consta en el último informe anual no se ha realizado ninguna campaña de concienciación

Recomendación: recordar a los departamentos responsables (Formación e Igualdad) sobre la importancia de contar con su colaboración para que esta acción puede realizarse en el II Plan de Igualdad.

*Actuación 3.4. Desagregar los datos de participación del alumnado por sexo y por materias de formación ofertadas*

Estado actual: se trata de una acción que se realiza desde el año 2022. Los indicadores que arrojan anualmente es una participación superior de mujeres (se corresponde con la distribución de la plantilla). En el último informe correspondiente al año 2024 hay un 58,3% de participación de mujeres y un 41,77% de hombres.

El informe de 2025 se utilizará como base del diagnóstico del II Plan de Igualdad.

Recomendación: recordar al departamento de Formación la importancia de facilitar este registro para analizarlo en el diagnóstico del II Plan de Igualdad.

*Actuación 3.5. Promover la formación dentro de la jornada laboral y cuando ello no fuera posible, fomentar la formación on line/no presencial en las horas fuera de la jornada laboral.*

Estado actual: se realiza formación online.

**Informe de 2022**

Total cursos: 217

Total No Presenciales o Mixtos: 127 - 58,55 %

Total con teleconferencias: 101 - 46,55 %



Dentro la jornada laboral se realizan los cursos que así están estipulados, Prevención de riesgos laborales, Valenciano.

El resto de los cursos, por indicación de los sindicatos se pretenden realizar en un porcentaje de 50/50 en horario laboral y fuera del horario laboral, si bien, la realidad es que los porcentajes rondan en torno al 60/40, haciendo más formación en horario laboral.

### **Informe de 2023**

Total cursos: 226

Total presenciales en Aula: 115 - 50,88 %

Total No Presenciales o Mixtos: 111 - 49,12 %

Total con teleconferencias: 85

### **Informe 2024**

Total cursos: 211

Total presenciales en Aula: 122 - 57,82 %

Total No Presenciales o Mixtos: 89 - 42,18 %

Total con teleconferencias: 63

Sobre la ejecución real del Plan de Formación, dentro o fuera de la jornada laboral se detallan las horas impartidas en cada año.

Ha de tenerse en cuenta que se contabiliza la impartición antes o después de las 15:00 horas.

No se puede obtener información real sobre si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral por cuanto en el Departamento de Formación no tiene, ni está así programado, el acceso a los turnos del personal.

### **Información de la ejecución del Plan 2023**

Horas impartidas en horario de mañana: 4.127 - 47,19%

Horas impartidas en horario de tarde: 1.582 - 18,09%

Horas impartidas en Tutorías OnLine: 3.037 - 34,72%

Total de horas impartidas: 8.746

### **Información de la ejecución del Plan 2024**

Horas impartidas en horario de mañana: 3.841 - 43,08%

Horas impartidas en horario de tarde: 1.490 - 16,71%

Horas impartidas en Tutorías OnLine: 3.585 - 40,21%

Total de horas impartidas: 8.916

Recomendación: Seguir fomentando la formación fuera del horario laboral.

El **objetivo de este eje** es fomentar la formación en igualdad de género entre el personal de la Diputación.

### Formación. Grado de cumplimiento actuaciones \*

3.1.	3.2.	3.3.	3.4.	3.5.

\*Leyenda de colores

Verde: ejecutada

Naranja: en proceso

Rojo: sin ejecutar

### Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad

Actuación 4.1. Analizar la existencia de igualdad en la utilización de las medidas de conciliación por parte de las mujeres y los hombres de la organización.

Estado actual: existe un documento anual de los datos sobre la utilización de medidas de conciliación por parte de las mujeres y los hombres de la Diputación de Alicante. (2022). Existe un documento que incluye la comparativa 2024-2025.

Tanto en el año 2024 como en el año 2025, el 100% de las excedencias por el cuidado de menores las han solicitado mujeres.

Las reducciones de jornada, en 2025 fueron 9, siete correspondieron a mujeres y dos a hombres. En el año 2024, de las 8 reducciones de jornada, siete corresponden a mujeres y una a un hombre.

Las excedencias por cuidado de familiar en 2025 fue una sola y la solicitó un hombre. En 2024 no hubo excedencias por este motivo.

Las solicitudes por teletrabajo por conciliación en 2025 fueron 10 de mujeres y una de un hombre. En 2024 dos hombres se acogieron a teletrabajo por conciliación frente a seis mujeres.

En 2025, los permisos por acompañamiento al médico de familia fueron 195 de mujeres y 82 de hombres. En 2024, el mismo número de mujeres 76 hombres.

Recomendación: Incrementar las acciones de fomento de corresponsabilidad entre la plantilla en el próximo plan de igualdad ante los datos de mayor utilización de las mujeres de las medidas de conciliación.

Actuación 4.2. Implementar las medidas de conciliación actualmente existentes, tales como el horario flexible o la reducción de jornada, entre otros.



*Estado actual:* En el informe anual de 2025, en este punto se cita que el último borrador está pendiente de negociación el protocolo/instrucción, en dicho documento se incluyen las medidas de conciliación de cambio de turno y flexibilidad horaria, ya que la reducción de jornada ya está disponible en sede electrónica. No obstante, ya se está aplicando la concesión de medidas desde hace tiempo.

*Recomendación:* Como en la anterior medida tener en cuenta la realización de informes periódicos para conocer el grado de implementación de las medidas.

*Actuación 4.3.* Promover la utilización de permisos y medidas relacionadas con la conciliación entre las mujeres y hombres de la organización.

*Estado actual:* Como ha cambiado la normativa de algunos permisos, se está elaborando una nueva guía que se publicará en el portal de transparencia.

*Recomendación:* Como en la anterior medida tener en cuenta la realización de informes periódicos para conocer el grado de implementación de las medidas.

*Actuación 4.4.* Continuar con el servicio de la escuela de verano para el personal de Diputación, siempre que continúe existiendo demanda.

*Estado actual:* Este servicio no se ofreció en 2022 por el Covid, al desarrollarse en el Hogar Provincial. En periodo de implementación del plan no se ha realizado este servicio. La Comisión de Acción Social ha aprobado la concesión de ayudas para las escuelas/campamentos de verano para el año 2026. Las bases de dicha convocatoria se abordarán en una reunión prevista para el 26 de marzo de 2026 para su aprobación.

*Recomendación:* Recopilar datos de utilización por parte del personal una vez se retome este servicio y si se han quedado necesidades por cubrir.

*Actuación 4.5.* Promover un estudio/investigación sobre la necesidad de implementar algún recurso o servicio destinado al cuidado y atención de las personas mayores al cargo del personal

*Estado actual:* Esta medida no se ha realizado por la falta de presupuesto y de personal para llevarla a cabo.

*Recomendación:* Proponer la viabilidad de hacerlo en el II Plan de Igualdad de la institución.

*Actuación 4.6. Realizar campañas periódicas para concienciar a hombres y mujeres de la necesidad de ejercer la conciliación con corresponsabilidad.*

*Estado actual:* las creatividades están ya desarrolladas a falta de efectuar una serie de modificaciones por parte de la empresa contratista y poder así iniciar las comunicaciones en Mi portal.

*Recomendación:* una vez modificadas las creatividades establecer un calendario de publicaciones de manera que se realicen de forma periódica y se mantengan de forma permanente siempre en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico del II Plan.

*Actuación 4.7. Elaborar y difundir una guía con una recopilación de las medidas de conciliación a que pueden acogerse hombres y mujeres de la organización.*

*Estado actual:* no se ha realizado al estar pendiente de negociación el protocolo/instrucción de medidas de conciliación y en proceso la guía de permisos.

*Recomendación:* mantener esta medida para realizarla en el primer semestre de vigencia del II Plan de Igualdad.

*Actuación 4.8. Realizar campañas o acciones destinadas al fomento de las masculinidades igualitarias y la ruptura de los roles y estereotipos de género.*

*Estado actual:* las creatividades están ya desarrolladas a falta de efectuar una serie de modificaciones por parte de la empresa contratista y poder así iniciar las comunicaciones en Mi portal.

*Recomendación:* proceder igual que en la Actuación 4.6.

El **objetivo de este eje** es potenciar la conciliación y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la organización.

**Conciliación. Grado de cumplimiento actuaciones \***

4.1.	4.2.	4.3.	4.4.	4.5.	4.6.	4.7.	4.8.

\*Leyenda de colores

Verde: ejecutada

Naranja: en proceso

Rojo: sin ejecutar

## Eje 5. Presencia y participación femenina en puestos de estructura (puestos con funciones directivas)

*Actuación 5.1. Revisar la presencia de mujeres y hombres en puestos con funciones directivas a efectos de determinar si existe segregación vertical en la organización.*

*Estado actual:* En los informes de 2023 y 2024 respecto a la segregación vertical se confirma la presencia equilibrada a nivel global con diferencias en algunos departamentos. Ver informe adjunto

*Recomendación:* recopilar la información relativa al año 2025 para incorporarlas al diagnóstico del II Plan de Igualdad

*Actuación 5.2. Realizar acciones de comunicación dirigidas a la ruptura de barreras internas de las mujeres que limitan u obstaculizan sus posibilidades de promoción*

*Estado actual:* Las creatividades están ya desarrolladas a falta de efectuar una serie de modificaciones por parte de la empresa contratista y poder así iniciar las comunicaciones en Mi portal

*Recomendación:* proceder igual que en las actuaciones 4.6. y 4.8.

El **objetivo de este eje** promover la presencia de mujeres en puestos de alta dirección con el fin de eliminar la posible segregación vertical.

### Conciliación. Grado de cumplimiento actuaciones \*

5.1.	5.2.

\*Leyenda de colores

Verde: ejecutada

Naranja: en proceso

Rojo: sin ejecutar

## Eje 6. Retribuciones

*Actuación 6.1. Realizar una revisión de la RPT para detectar posibles desigualdades salariales relacionadas con la valoración de los puestos de trabajo.*

*Estado actual:* Se ha revisado la RPT y se prevé realizar una auditoría salarial con el diagnóstico del II Plan

*Recomendación:* en caso de que no se haya revisado, deberá revisarse en el proceso de elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.

El **objetivo de este eje** es velar por el cumplimiento de la igualdad salarial llevando a cabo un seguimiento y control en materia de retribuciones.

### Retribuciones. Grado de cumplimiento actuaciones \*

6.1.

\*Leyenda de colores  
**Verde:** ejecutada  
**Naranja:** en proceso  
**Rojo:** sin ejecutar

### Eje 7. Violencia de género

*Actuación 7.1. Realización de una campaña de concienciación y sensibilización entre el personal de la Diputación*

*Estado actual:* las creatividades están ya desarrolladas a falta de efectuar una serie de modificaciones por parte de la empresa contratista y poder así iniciar las comunicaciones en Mi portal

*Recomendación:* proceder igual que en las actuaciones 4.6., 4.8. y 5.2.

El **objetivo de este eje** es concienciar entre el personal acerca de la magnitud causas y consecuencias de la violencia de género.

### Violencia de género. Grado de cumplimiento actuaciones \*

7.1.

\*Leyenda de colores  
**Verde:** ejecutada  
**Naranja:** en proceso  
**Rojo:** sin ejecutar

### Eje 8. Prevención de Riesgos Laborales



*Actuación 8.1. Realizar/Actualizar las evaluaciones de factores psicosociales en el trabajo teniendo en cuenta el sexo de las personas trabajadoras.*

*Estado actual:* A fecha 15 de julio de 2022 en el Comité de Seguridad y Salud se aprobó que el método de Evaluación de Riesgos Psicosociales F-PSICO tener en cuenta la variable de SEXO para los resultados. Todas las evaluaciones psicosociales están realizadas teniendo en cuenta la variable SEXO y, en la actualidad, se están revisando manteniendo el mismo criterio. La periodicidad de las evaluaciones son cada cinco años. La última realizada, en el año 2025, ha sido la evaluación de riesgos psicosociales de los puestos del Hogar Provincial.

*Recomendación:* Revisar el indicador en lugar de anual a cinco años y tenerlo en cuenta en el II Plan de Igualdad.

*Actuación 8.2. Elaboración e implementación de un listado de puestos de trabajo de posible riesgo para mujeres en situación de embarazo y/o lactancia para su ubicación en los denominados puestos blancos.*

*Estado actual:* Existe un listado de puestos blancos, que son los exentos de riesgo, considerando que el resto de puestos son susceptibles de riesgo de embarazo. La revisión se produce cuando hay cambios en las condiciones de los puestos de trabajo, cosa que no ha sucedido. Durante el 2023 se realizó la petición de 8 adaptaciones de puestos de trabajo por embarazo, 5 tuvieron una adaptación o reubicación del puesto de trabajo y las tres restantes no tuvieron que adaptarse en ninguna situación.

*Recomendación:* Tener en cuenta para el II Plan de Igualdad modificar el indicador de esta actuación e incorporar el siguiente: nº de personas que han solicitado la puesta en marcha del protocolo y nº de puestos que han necesitado adaptación.

*Actuación 8.3. Desagregar por sexo los datos de las consultas médicas y de los reconocimientos médicos.*

*Estado actual:* se realiza la memoria anual de actividades del SPM.

*Recomendación:* analizar las memorias anuales durante la elaboración del diagnóstico de igualdad para comprobar si se detectan desviaciones en los datos de prevalencia de uno u otro sexo. En caso de que se detecten, buscar las causas.

El **objetivo de este eje** es fomentar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

**Prevención de riesgos laborales. Grado de cumplimiento actuaciones**

\*



8.1.	8.2.	8.3.

\*Leyenda de colores

Verde: ejecutada

Naranja: en proceso

Rojo: sin ejecutar

### Eje 9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

*Actuación 9.1. Elaborar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigido al personal de la organización.*

*Estado actual:* La Diputación de Alicante cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, aprobado en julio de 2023.

*Recomendación:* actualizar y negociar un nuevo protocolo en la negociación del II Plan de Igualdad con la incorporación de las novedades legislativas.

*Actuación 9.2. Realizar una difusión del protocolo entre toda la plantilla en el momento en que este documento sea aprobado por el órgano competente.*

*Estado actual:* El Protocolo está publicado en el Portal de Transparencia, enviado al personal y se incluye la información en el Manual de Acogida.

*Recomendación:* realizar la sensibilización de la plantilla con una acción formativa.

*Actuación 9.3. Incorporar en el plan de acogida una acción sobre la aplicación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

*Estado actual:* El protocolo se incorporó en la Sexta edición del Plan de Acogida.

*Recomendación:* Incorporar al plan de acogida el protocolo que se negocie en la comisión negociadora del II Plan de Igualdad.

El **objetivo de este eje** es intervenir en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se produzcan en la Organización.

### Prevención de riesgos laborales. Grado de cumplimiento actuaciones

\*

9.1.	9.2.	9.3.




\*Leyenda de colores

Verde: ejecutada

Naranja: en proceso

Rojo: sin ejecutar

## Eje 10. Lenguaje y Comunicación

*Actuación 10.1. Elaboración de una guía de uso no sexista del lenguaje para el personal de la organización.*

Estado actual: Elaborada y publicada en noviembre del año 2023.

Recomendación: lanzar recordatorios de la existencia de la guía en el portal del empleado en formato de píldoras informativas.

*Actuación 10.2. Difusión de la guía de uso no sexista del lenguaje para el personal de la organización.*

Estado actual: Publicada en noviembre del año 2023 en el portal del empleado con posibilidad de descargar el pdf.

Recomendación: proceder igual que con la acción 10.1.

*Actuación 10.3. Revisión del lenguaje utilizado en la descripción de la plantilla de la Diputación y adaptarlo a las normas de uso no sexista del lenguaje*

Estado actual: Las últimas modificaciones mantienen el lenguaje sexista en la denominación de puestos.

Recomendación: recordar al departamento responsable la necesidad de adecuar el lenguaje de la descripción de puestos de trabajo al lenguaje no sexista. Incorporar esta medida en el II Plan de Igualdad.

*Actuación 10.4. Revisión del lenguaje utilizado en la denominación de los puestos de trabajo en la RPT, organigramas y descripciones de puestos de la Diputación y adaptarlo a las normas de uso no sexista del lenguaje*

Estado actual: La RPT se ha revisado y publicado, pero se sigue utilizando el lenguaje sexista.

Recomendación: recordar a los departamentos responsables (Desarrollo Organizacional, Recursos Humanos) la necesidad de adecuar el lenguaje de la RPT valorando cuanto trabajo supone el cumplimiento de esta acción y considerar la posibilidad de un cumplimiento progresivo.

*Actuación 10.5. Revisión del lenguaje utilizado en las bases de las convocatorias de oposición y procesos de promoción interna, así como concursos de traslados y provisión definitiva de puestos y adaptarlo a las normas.*

*Estado actual:* Existen evidencias hasta 2025 que muestran que en las convocatorias de empleo se utiliza lenguaje inclusivo. No obstante, la denominación de las plazas se mantiene en masculino genérico, al no haberse adaptado la Plantilla (acción 1.3). En las convocatorias de provisión de puestos también se emplea lenguaje inclusivo, salvo en el nombre del puesto por no haberse modificado la RPT (acción 1.4), sin que en estas últimas se hayan aportado evidencias documentales.

*Recomendación:* Mantener el lenguaje inclusivo en todas las convocatorias y concursos de traslado y provisión definitiva de puestos.

*Actuación 10.6. Elaborar un plan de comunicación interna para visibilizar la igualdad de género y comunicar las acciones del plan de igualdad.*

*Estado actual:* El contrato de creatividades fue formalizado el 24/03/2025 y a esta fecha ya se cuenta con la totalidad de creatividades. Pendiente de visto bueno del resto de departamentos para la adecuada planificación en 2026 y siguientes.

*Recomendación:* Planificar el calendario de publicaciones desde 2026.

El **objetivo de este eje** es hacer un uso no sexista del lenguaje en todos los instrumentos de gestión de las personas, así como comunicar y difundir el contenido del plan entre el personal de la Diputación.

**Comunicación. Grado de cumplimiento actuaciones \***

10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	10.6

Leyenda de colores

Verde: ejecutada

Naranja: en proceso

Rojo: sin ejecutar

.../...

**El Plan contempla 36 acciones.** Durante los cuatro años de implementación se han cumplido al 100%, 20 acciones; 11 acciones están en proceso de desarrollo y solo 5 no se han podido implementar. Esto supone **el cumplimiento al 100% del 55,5% de las acciones. El 30,5% están**



DIPUTACIÓN  
DE ALICANTE

**en proceso de implementación y el 13,8% no se han podido ejecutar**  
en el periodo de vigencia del plan de igualdad.

.../..."

Lo que se hace público para general conocimiento