



Informe de evaluación de impacto de género del Reglamento de carrera horizontal y evaluación de desempeño

Órgano que lo emite: Negociado de Igualdad
Núm. Expediente: 52042/22
Asunto: Informe de evaluación del impacto de género del Reglamento de carrera horizontal y evaluación de desempeño.

Rosana Pastor García, agente de igualdad del Negociado de Igualdad que suscribe, emite el siguiente informe a solicitud de la Unidad Administrativa de Gestión Tributaria en fecha 3 de octubre de 2022.

CONTENIDO DEL INFORME

- I. Introducción. Descripción del Reglamento
- II. Datos solicitados para poder realizar el análisis de género
- III. Vinculación con objetivos programáticos y normativas en materia de igualdad de género
- IV. Análisis de género según el ámbito de actuación.
- V. Análisis de género según el acceso a la información y participación
- VI. Valoración global del impacto de género del Reglamento
- VII. Propuesta de mejora para incorporar el enfoque de género en el Reglamento

I. INTRODUCCIÓN

El reglamento de carrera horizontal y evaluación de desempeño sienta las bases del sistema de promoción y carrera, en concreto de la carrera horizontal y los factores básicos para su desarrollo e implantación. El Ayuntamiento tiene el convencimiento de que la carrera profesional no solo puede conseguirse mediante el ascenso jerárquico o la movilidad entre puestos, sino también por profundizar en el conocimiento y experiencia en el mismo puesto de trabajo. Además, considera necesaria la introducción de mecanismos horizontales de progresión que permitan avanzar al



personal empleado público, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y reconocimiento avanzado a la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

La carrera profesional horizontal no es ni mucho menos un mero ascenso, es un conjunto de expectativa de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo. Para la gestión de la carrera profesional es necesario valorar la actuación del personal empleado público: su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y transmitidos, su implicación con la organización y el rendimiento y logro de los resultados de los objetivos fijados en el Plan de Gobierno Municipal u otros instrumentos en los que se fijan los objetivos de gobierno tanto globales como sectoriales.

En consecuencia, la evaluación del desempeño, rendimiento y los demás factores pasan a convertirse en herramientas esenciales dentro del modelo sin cuya presencia e impacto de la evaluación del rendimiento y del desempeño es imposible reconocerla y ponerla en funcionamiento. La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración pública, van a ser una exigencia para las empleadas y los empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

Así, la apuesta conjunta carrera profesional-evaluación del desempeño supondrá, en la práctica, un binomio clave para optar y apostar por una administración pública más profesional y exigente consigo misma, más comprometida con la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y, al propio tiempo, un intento de ser más competitiva comparativamente con el resto del sector público.

El texto desarrolla el Capítulo X del Acuerdo/Convenio regulador de las condiciones de trabajo del personal municipal para los años 2021-2025 y tras establecer en sus primeros artículos el derecho a la carrera profesional horizontal y determinar su ámbito de aplicación, tanto subjetivo como objetivo, así como el derecho a la información, se divide en 4 títulos:

El título I regula la carrera profesional horizontal, su definición, estructura acceso y forma de progresión en el sistema, tiempo de permanencia y cómputo del tiempo mínimo de permanencia así como las áreas y criterios de valoración y la nueva estructura retributiva.

El título II prevé los sistemas de evaluación del desempeño y, a su vez, se subdivide en capítulos, en los que se establecen las disposiciones generales como la conceptualización del desempeño y del rendimiento y los periodos de las evaluaciones; se identifican los actores de la evaluación y los factores de valoración.

El título III regula la organización del sistema de carrera profesional y los comités necesarios para su correcto funcionamiento, seguimiento y perfección del sistema.

Finalmente, el Reglamento establece mediante las disposiciones adicionales y transitorias, determinadas situaciones que requieren la adopción de medidas específicas de carácter transitorio o que no encuentran una adecuada respuesta en la regulación general, como puede ser el caso de la implantación progresiva del sistema o el acceso al mismo del personal procedente de otras administraciones.

II. DATOS SOLICITADOS PARA PODER REALIZAR EL ANÁLISIS DE GÉNERO

Los documentos a los que se ha tenido acceso en el expediente de Gestiona son los siguientes

- ✓ Solicitud de informe de impacto de género.
- ✓ Reglamento carrera horizontal y evaluación del desempeño
- ✓ Datos de la Gestión de los Recursos Humanos año 2021



III. VINCULACIÓN CON OBJETIVOS PROGRAMÁTICOS Y NORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. Leyes que obligan a las administraciones públicas a incorporar la igualdad de género:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹.**

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres. [...]
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 19. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

1 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>



- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la **valoración del impacto de género en las disposiciones normativas** que elabore el Gobierno. Aunque no afecta al ámbito local, sirve de referencia y orientación para el desarrollo de las políticas públicas.
- **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres²**.

Artículo 4. *Principios rectores de la acción administrativa.*

1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.

Artículo 4 bis. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación.

Artículo 48. *El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.*

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Artículo 49. *Datos estadísticos e investigaciones.*

El Consell de la Generalitat, impulsará la desagregación de datos por sexos en todas las estadísticas e investigaciones que se lleven a cabo en la Comunitat Valenciana, profundizará en el estudio e investigación sobre la realidad social desde una perspectiva de género, y dará cuenta de la evolución de los índices de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los trabajadores**

El Estatuto de los trabajadores incorpora en el artículo 4.2c la prohibición de toda discriminación por razón de sexo una vez contratada la persona, y en el artículo 24.2 especifica que los criterios de ascenso y promoción dentro de la empresa se acomodarán a reglas comunes para los dos sexos.

El artículo 28 establece la igualdad de remuneración por razón de sexo. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igualdad valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que se la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las

2 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-9334-consolidado.pdf>



funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

El capítulo II regula el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, así como la evaluación de desempeño y en su artículo 16 indica el concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios/os de carrera.

- **Real decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Artículo 9 valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

2. Otras leyes aplicables para mejorar la gestión pública

- **Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno³**

Artículo 8 Información económica, presupuestaria y estadística.

En su numeral 8.1 d) Los presupuestos, con descripción de las principales partidas presupuestarias e información actualizada y comprensible sobre su estado de ejecución y sobre el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

- **Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat⁴**

Artículo 45. Se añade un artículo 4 bis en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, relativo a la obligación de incorporar informes de impacto de género de los proyectos normativos.

3. Normativa institucional para alcanzar la igualdad de género en el Ayuntamiento de Castelló:

- **Instrucción de vicealcaldía 3/10/2016 para instar a los departamentos municipales sobre la necesidad de incorporar la variable sexo en el desarrollo de las aplicaciones informáticas.**
- **Instrucción de vicealcaldía 3/10/2016 para favorecer el uso inclusivo del lenguaje en la documentación generada por el ayuntamiento de Castelló**
- **Procedimiento de elaboración de informes de impacto de género del Ayuntamiento de Castelló aprobado el 1 de marzo de 2022.**

3 <https://www.boe.es/boe/dias/2017/02/09/pdfs/BOE-A-2017-1291.pdf>

4 <https://www.boe.es/boe/dias/2017/02/09/pdfs/BOE-A-2017-1291.pdf>



- **III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.(PIO) Aprobado por el Pleno del ayuntamiento el 29 de noviembre de 2019**

La Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos tiene las siguientes acciones comprometidas en el PIO específicas y otras que implican a todos los departamentos:

Área 1. Cambio institucional.

Objetivo 3. Consolidar el grado de integración de la perspectiva de género en las estadísticas y datos municipales.

1.3.7 Elaborar un informe anual con los datos desagregados por sexo del funcionariado que participa en los cursos formativos propios del Ayuntamiento, así como formación externa.

Objetivo 4. Incluir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Castelló.

1.4.5. Incorporar en las actividades coordinadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género por parte de las empresas que prestan los servicios contratados.

1.4.11 Garantizar el uso inclusivo del lenguaje en toda la documentación que emana de la Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

1.4.3. Garantizar un uso del lenguaje e imagen inclusiva en los documentos internos del Ayuntamiento de Castelló y los documentos que emanan hacia la ciudadanía.

Objetivo 5. Integrar la perspectiva de género en la política local a través del presupuesto municipal con el fin de orientar el proceso presupuestario a la reducción de las desigualdades de género.

1.5.1. Incluir en el informe anual de presupuestos con impacto de género un apartado para detallar qué partidas presupuestarias y qué importe se destinan a combatir la violencia de género y machista.

Objetivo 6. Fortalecer la transversalidad de género en la administración local mediante la formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

1.6.1. Ofrecer anualmente formación en materia de igualdad a todo el funcionariado municipal dentro de la programación del Negociado de Formación.

1.6.2. Ofrecer formación básica sobre el uso inclusivo del lenguaje al personal municipal.

Objetivo 7. Consolidar las estructuras necesarias para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas municipales, tanto las que afectan a dinámicas internas como la externas.

1.7.1. Garantizar que todos los planes y programas estratégicos municipales incorporan la igualdad de género.

Objetivo 8. Garantizar la aplicación de la perspectiva de género en la política laboral del Ayuntamiento.

1.8.1. Incluir un temario específico referente a igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y violencia de género en las convocatorias de empleo público.

1.8.2. Garantizar la paridad en los tribunales de los procesos de selección del Ayuntamiento de Castelló.

1.8.3. Analizar los datos desagregados por sexo sobre la composición de la plantilla del Ayuntamiento y actualizarla anualmente.

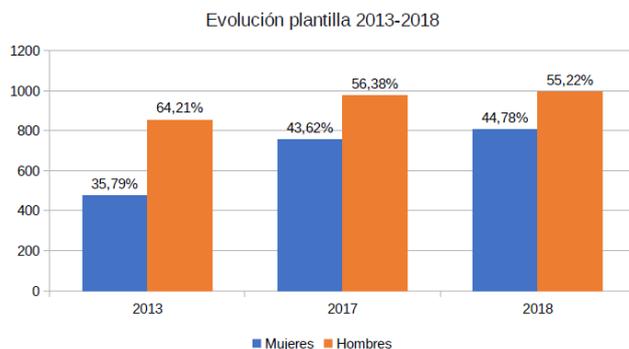
IV. ANÁLISIS DE GÉNERO SEGÚN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El análisis de género de la plantilla de una organización tiene por objetivo detectar las desigualdades entre mujeres y hombres en el personal y mostrar las consecuencias de la



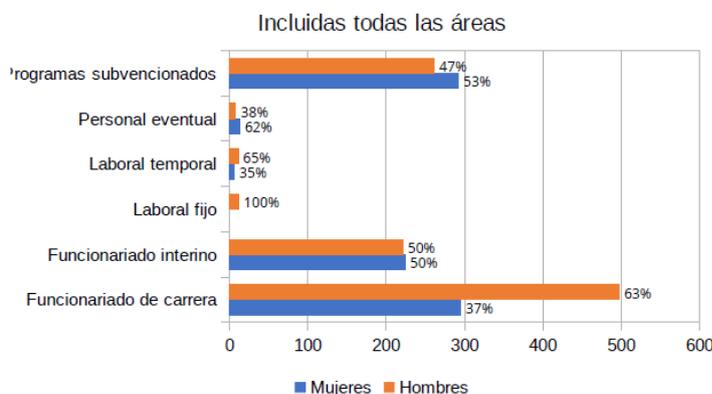
pervivencia de pautas culturales que asignan roles y expectativas a unos y otras, según su pertenencia a uno u otro sexo.

El diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres realizado en 2019 que consta como Anexo al II Plan de igualdad en el ámbito de los Recursos Humanos 2020-2023 indica que el análisis documental evidencia la desigualdad de género que también impregna la realidad de los recursos humanos del Ayuntamiento de Castelló. Los datos confirman la segregación horizontal y vertical. Las mujeres están subrepresentadas en el Ayuntamiento en el total de la plantilla.



La brecha más acentuada en la proporción entre mujeres y hombres se observa entre el personal funcionario. En 2013, los hombres representaban casi el doble que las mujeres en la posición laboral que ofrece mayor estabilidad, funcionariado de carrera. En 2017, la brecha se acorta debido al descenso del número de hombres, manteniéndose la cantidad de mujeres en esa categoría prácticamente igual. La otra brecha notable es la que se da entre el personal funcionario interino, donde en 2017 disminuye la distancia como resultado del aumento del número de mujeres.

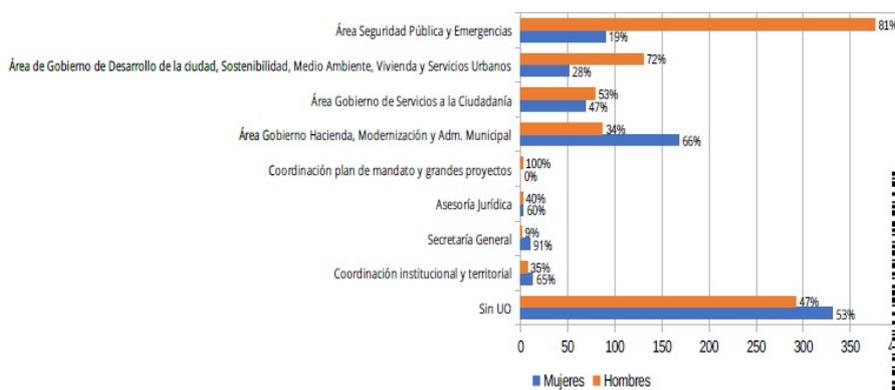
Distribución de la plantilla por vinculación laboral y sexo 2018



El diagnóstico indica que en la administración municipal las inercias patriarcales continúan presentes y arraigadas, ya que se observó la existencia de la división sexual del trabajo detectada en la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Se detectaron asimetrías de género, que provocan desigualdades hacia las mujeres, especialmente en las áreas de Servicios Urbanos, Infraestructura y Medio Ambiente y en el área de Seguridad Pública y Emergencias.

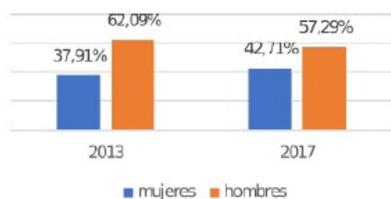


Distribución de plantilla por área y sexo 2017

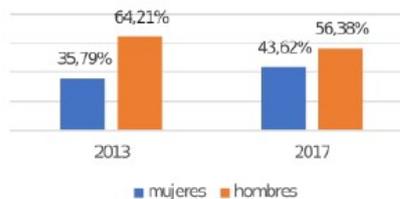


Estas desigualdades entre mujeres y hombres refuerzan en los imaginarios individuales y colectivos las relaciones jerárquicas, el androcentrismo, la división sexual del trabajo en todos los espacios, incluido el laboral tal. Esto implica una brecha salarial entre mujeres y hombres, que en el Ayuntamiento se aprecia por una diferencia sustantiva entre las retribuciones de los hombres y las mujeres de su plantilla. La brecha está presente en todos los componentes de la retribución, aunque más acentuada en las gratificaciones.

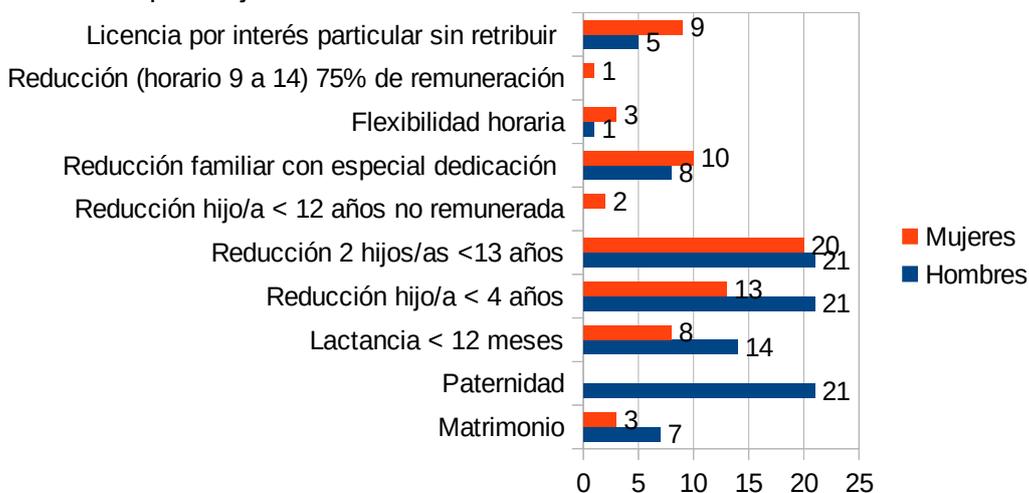
Retribuciones básicas percibidas por mujeres y hombres en el Ayuntamiento en 2013 y 2017



Representación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento en 2013 y en 2017



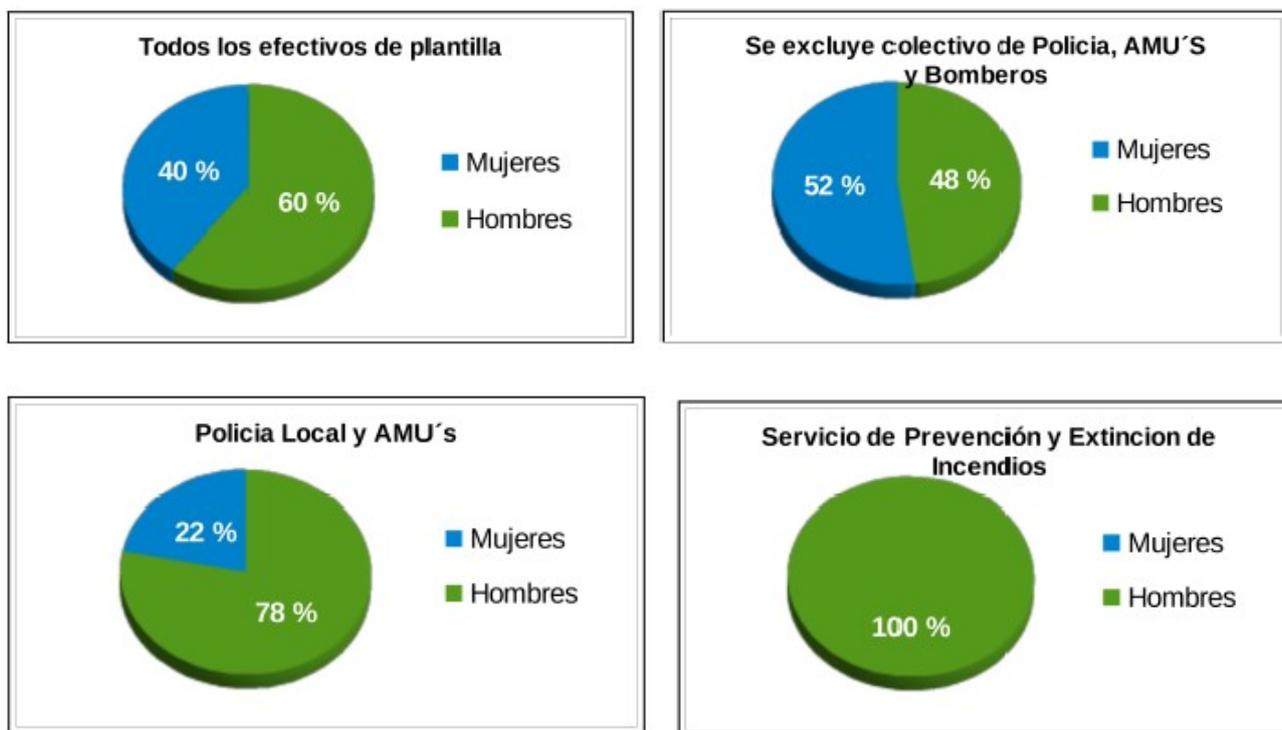
Los datos aportados por el Negociado de Servicios Internos en el Anexo de Impacto de género para el presupuesto 2022, contiene los permisos gestionados de 1 de enero a 30 de septiembre de 2021, donde se muestra que fueron más hombres los que solicitaron el permiso de reducción por hijas/os a cargo, aunque la reducción por familiar con especial dedicación fue solicitado más por mujeres. Y los permisos que conllevan reducción de la remuneración o que no son retribuidos son solicitados más por mujeres.



Los datos de la gestión de Recursos Humanos 2021, evidencian que se mantiene la subrepresentación de las mujeres sobre el total de la plantilla del Ayuntamiento, aunque si se



excluye al área de Seguridad las mujeres representan el 52%. Siguiendo el personal de la Policía Local masculinizado.



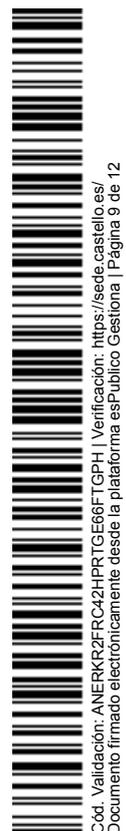
Los datos 2021 incorporan un índice de feminización del personal técnico que sitúa a las mujeres como el 40% de quienes tiene el grupo de titulación A1, A2 o B y el 39% del personal no técnico del Ayuntamiento.

Para 2021 el porcentaje de personal funcionario de carrera continua siendo mayor para los hombres que representan el 63,47%, que las mujeres que son el 36,53%, aunque en el caso del funcionariado interino se mantiene el equilibrio como en años anteriores, con un 51,67% de hombres frente a 48,33% de mujeres.

Algunos de los items que ayudarían al análisis de género de los datos de gestión de Recursos Humanos 2021 no se encuentran desagregados por sexo, como por ejemplo del total de personal empleado cuántas mujeres y hombres están en plantilla o fuera de ella, cuántas plazas se han amortizado o son de nueva creación, la evolución del funcionariado de carrera o interno por años, o el gasto de personal, así como las retribuciones, la productividad o las gratificaciones por sexo.

La promoción se entiende como la selección de una persona trabajadora para ocupar un puesto de categoría superior, en rango o nivel, con las consiguientes ventajas profesionales y económicas. La ocupación de ese puesto, sea vacante o de nueva creación, conlleva beneficios si se utiliza para cubrirlo la promoción interna, como puede ser la rápida selección de la persona idónea, el conocimiento de la persona y una adaptación facilitada por el conocimiento de la cultura del Ayuntamiento. Pero además, se convierte en un instrumento importante para eliminar los desequilibrios en la participación de las mujeres en algunos puestos.

Llevar a cabo la promoción profesional y el desarrollo de la carrera en igualdad de oportunidades en una organización, implica reconocer que mujeres y hombres están en distintas posiciones para acceder a la promoción. Aunque la presencia de mujeres cualificadas en las plantillas de las empresas es una realidad, por lo general esta presencia no se corresponde con su participación



en los puestos más altos de la jerarquía empresarial. Todavía en la actualidad se aprecia segregación vertical (concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, en puestos de trabajo inferiores) de las mujeres en el empleo y son pocas las trabajadoras que atraviesan el llamado “techo de cristal”, la barrera invisible que impide que las mujeres accedan a los puestos de mayor responsabilidad. Este techo de cristal y esta segregación vertical se entienden a partir de los roles y las relaciones de género desiguales que aún persisten en las organizaciones y en la sociedad.

Realizar el análisis de género del procedimiento y los criterios de promoción permite evitar obstáculos de acceso a los puestos superiores en la empresa y rentabilizar el potencial que supone el capital humano que aportan trabajadoras y trabajadores. Este análisis no sólo permite determinar y entender qué elementos inciden en el acceso de las personas trabajadoras al proceso de promoción, sino cómo inciden y proponer medidas que se pueden llevar a cabo para eliminar desigualdades. Por lo tanto, es una herramienta imprescindible para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el proceso de promoción profesional.

La promoción debe estar ligada y ser parte fundamental del desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras. El apoyo al desarrollo profesional del personal en igualdad de oportunidades promueve una presencia equitativa de mujeres y hombres en todos los departamentos y niveles jerárquicos de la organización y fomenta la promoción profesional de mujeres.

Las claves para realizar la promoción profesional desde la óptica de la igualdad de oportunidades son:

- ✓ Establecer mecanismos para que en los procesos de promoción para puestos y/o departamentos donde no haya equilibrio por sexo se favorezca la incorporación de personas del sexo menos representado.
- ✓ Definir un proceso de promoción profesional basado en criterios imparciales.
- ✓ Apoyar el desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores en igualdad de oportunidades, planificando futuras necesidades de la organización con las personales de la plantilla.
- ✓ No presuponer mayor o menor capacidad, disponibilidad, implicación o interés en el desarrollo de la carrera profesional y por lo tanto en la promoción según el sexo de la persona.
- ✓ Informar a la plantilla sobre el proceso de desarrollo de carrera y promoción profesional en igualdad de oportunidades con claridad y transparencia en el proceso. Asegurándose de que llegue la información a toda la plantilla y utilizando un lenguaje inclusivo que no invisibilice a un sexo u otro en la denominación de los puestos.
- ✓ Facilitar la participación de la plantilla en el diseño y planificación de su carrera laboral.
- ✓ Apoyar la formación como herramienta fundamental para el desarrollo de carrera en igualdad de oportunidades en la organización.
- ✓ Basar la identificación de necesidades formativas y apoyo al desarrollo de carrera únicamente en razones técnicas: cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.
- ✓ Evaluar el desempeño y análisis de potencialidad de trabajadoras y trabajadores.
- ✓ Realizar la valoración de puestos de trabajo evitando incurrir en sesgos de género que infravaloren cualidades tradicionalmente entendidas como femeninas en la definición de los factores de valoración.

Es importante recalcar que el lenguaje es un agente de socialización de género, que transmite el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino, presente en todas y cada una de las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas. Lo que no se nombra no existe, la utilización del genérico masculino implica que a través del lenguaje se mantiene el androcentrismo, es decir, considerar a los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos.



El sexismo no está en la lengua, sino en la mente de las personas, por eso hablamos de “uso sexista” del lenguaje, ya que la lengua, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para describir una realidad y para expresar todo lo que nuestra mente es capaz de imaginar. Se percibe el esfuerzo realizado por incorporar un lenguaje inclusivo en el texto del Reglamento, pero se recomienda revisarlo para que sea incorporado en todo el texto y en las modificaciones si las tuviera.

V. ANÁLISIS DE GÉNERO SEGÚN EL ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El Reglamento de la carrera horizontal y evaluación de desempeño no tiene previsto realizar consulta ciudadana, ya que es una reglamentación de carácter organizativo e interno que regula el derecho a la promoción profesional y es una necesidad estructural del Ayuntamiento.

VI. VALORACIÓN GLOBAL DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA FIGURA O ELEMENTO ANALIZADO

Reglamento carrera horizontal y evaluación de desempeño	Reproductor desigualdades	Transformador de desigualdades		No identificable [NI]
		Impacto Directo [ID]	Impacto Indirecto [II]	
Según su naturaleza			X	
Según su ámbito de actuación	X		X	
Según acceso a la información y participación				X
Lenguaje inclusivo	X	X		

El reglamento de la carrera horizontal y la evaluación de desempeño por su naturaleza y por su ámbito de actuación son una oportunidad para visualizar brechas de desigualdad que pueden persistir y aplicar medidas concretas que transformen esa situación, por lo tanto, tendrá un potencial **impacto de género positivo**. Aunque para que ello sea posible, se deberá cuidar el lenguaje que se utiliza en el texto del Reglamento, su aplicación práctica del mismo, así como evitar el androcéntrismo y los sesgos de género al definir las funciones que se valoren para el desempeño del trabajo realizado.

VII. PROPUESTA DE MEJORA PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

Tras analizar la información aportada por Recursos Humanos se realizan las siguientes recomendaciones para que el impacto de género del Reglamento sea positivo:

1. Revisión del lenguaje utilizado en el texto del Reglamento. Se evidencia el esfuerzo por incorporar el lenguaje inclusivo, pero aún sería necesario realizar las siguientes modificaciones que se proponen y otras posibles:

- Página 5, segundo párrafo modificar “la productividad del empleado público” por “la productividad del personal empleado público”
- Página 12 artículo 13.1. modificar “con el visto bueno del concejal delegado” por “con el visto bueno de la concejalía delegada” (en genérico sin identificar masculino o femenino)
- Página 12 artículo 13.1. al final de la página modificar “satisfacción de los usuarios” por “satisfacción de las personas usuarias”
- Página 16, último párrafo modificar “del concejal delegado” por “de la concejalía delegada”
- Página 17, primer párrafo modificar “a todos sus integrantes” por “a todas las personas que lo integran”



- Página 17, tercer párrafo “encuestas de satisfacción de los usuarios” por “ de las personas usuarias”

2. Incorporar en el preámbulo del Reglamento el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad entre mujeres y hombres. Se propone el siguiente texto para incorporar en la página 4 tras el cuarto párrafo.

“El Reglamento de la carrera horizontal y evaluación de desempeño para la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, como garantiza la legislación vigente”.

3. Se recomienda la incorporación del enfoque de género en la aplicación práctica de la evaluación de desempeño y de los criterios que se tendrán que definir para realizarla según el capítulo I “sistema de evaluación del desempeño” del Reglamento. A tal efecto, se recomienda que se utilice la herramienta prevista por el Real Decreto 902/2022, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres “Guía de uso, herramienta de valoración de los puestos de trabajo” para definir y aplicar la evaluación de desempeño que conlleva la carrera profesional. En el siguiente link se encuentra la guía y otras herramientas para la aplicación de la legislación vigente.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

4. Ampliar los datos que muestra el documento realizado por la gestión de Recursos Humanos 2021, para que se incorpore la desagregación de datos por sexo para todos los ítems que contribuyan al análisis de género de la situación del personal del ayuntamiento de Castelló, como por ejemplo total de personal empleado en plantilla o fuera de ella, plazas amortizadas o de nueva creación, evolución del funcionariado de carrera o interno. O ítems que ayudan a visibilizar la brecha salarial de género como el gasto de personal, así como las retribuciones, la productividad o las gratificaciones por sexo.

(Documento firmado electrónicamente al margen)

