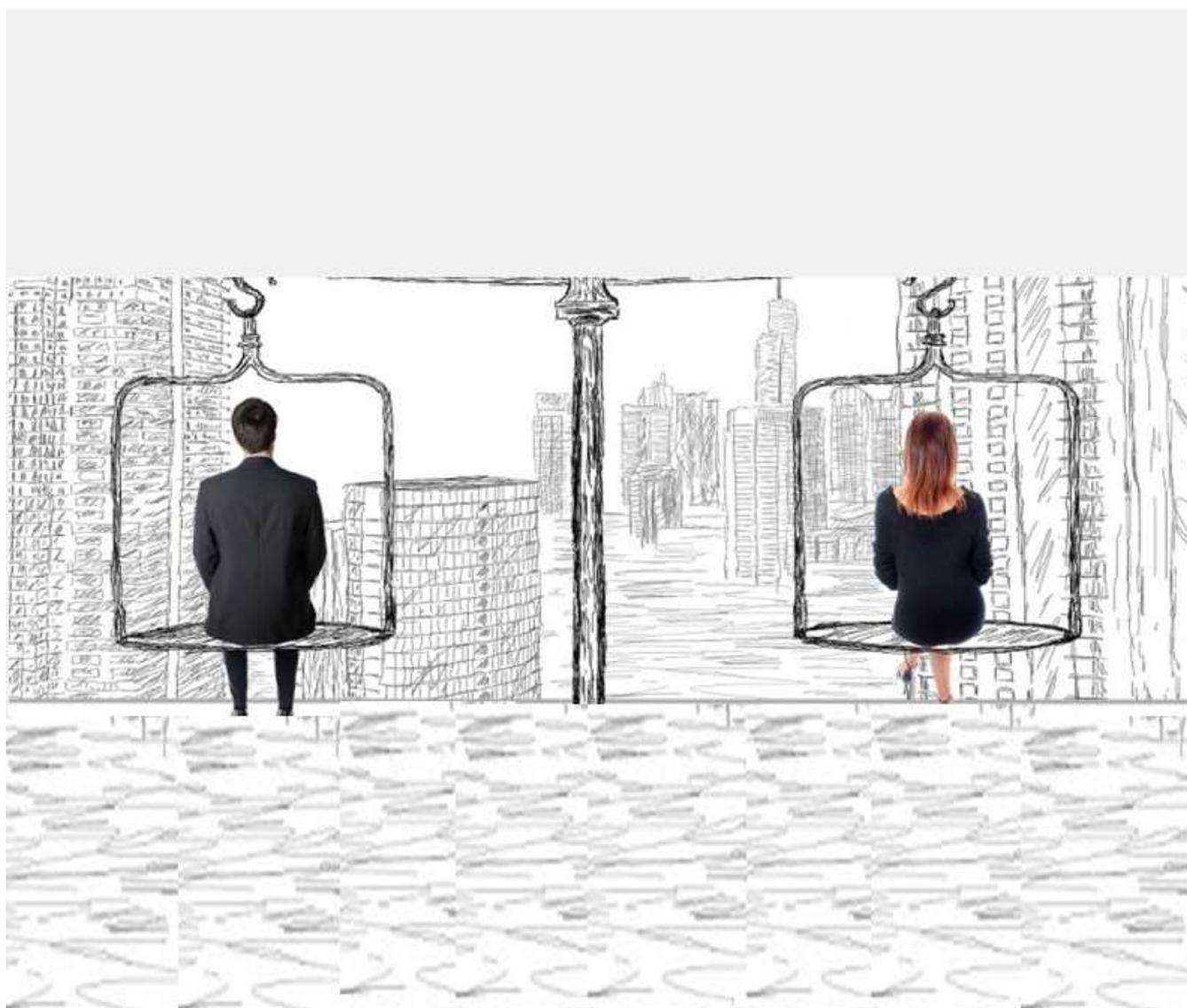


I Plan de Igualdad Interno Ayuntamiento de Pinoso 2020-23



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

Equipo redactor:

El documento "*Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Pinoso 2020-2023*" ha sido elaborado en su totalidad por el equipo técnico de Tindaya Social.

Con la colaboración de Ana Rivadulla y Francisco Graciá (técnicos/a) y M^a José Moya Vidal (concejala igualdad).

ÍNDICE

	<i>Página</i>
1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGÍA	7
3. SITUACIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	10
3.1. Sexo y grupos de edad	10
3.2. Vínculo contractual con el Ayuntamiento	10
3.3. Antigüedad en la institución	11
3.4. Grupo de titulación	11
3.5. Responsabilidad y competencias	12
3.6. Distribución por áreas y departamentos	13
3.7. Reducción de jornada, bajas laborales y absentismo	15
3.8. Retribución salarial	16
4. PERCEPCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO	17
4.1. Percepción de la plantilla de trabajadores sobre la igualdad de oportunidades	17
4.2. Promoción y formación interna	19
4.3. Comportamientos y actitudes sexistas	20
4.4. Conciliación de la vida laboral y familiar	23
4.5. Estrategias para alcanzar la equidad	25
5. ACTIVOS Y RECURSOS ORIENTADOS A LA IGUALDAD DE GÉNERO	27
6. MAPA DE PROBLEMAS Y NECESIDADES DETECTADAS	30
7. PLAN DE IGUALDAD INTERNO	32
7.1. Áreas de intervención, objetivos y actuaciones	32
7.2. Cronograma de ejecución de las actuaciones previstas	40
7.3. Seguimiento y evaluación del Plan	41

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres indica en su artículo 45 que para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las instituciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En este sentido, en la misma ley se hace referencia a la idoneidad de realizar Planes de Igualdad, concebidos como un conjunto ordenado de medidas que ayuden a evitar dichas discriminaciones por género. Para que un plan sea efectivo debe basarse en el conocimiento de la situación de partida, es por ello que en la misma ley se indica “ *toda planificación en materia de igualdad ha de surgir necesariamente de un diagnóstico o análisis de la situación de hombres y mujeres, (...) una evaluación del estado real de la situación de igualdad será el paso previo necesario para, con posterioridad, concretar los contenidos del plan de igualdad, así como las medidas que garantizarán en el ámbito de aplicación de los convenios, que el sexo de las trabajadoras no sea perjudicialmente determinante en su relación laboral*”.

En este contexto, desde la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Pinoso se tiene la firme intención que con el I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Pinoso se contribuya a la *detección y eliminación de todas aquellas formas de discriminación que se pueden producir en su ámbito laboral basadas en el género*, y que abarcan desde la selección y promoción de la plantilla, las condiciones de trabajo, el acoso sexual, la promoción de un lenguaje no sexista, la eliminación de conductas micromachistas hasta la organización de los tiempos de trabajo y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Características del plan

- ❑ El Plan se aplicará exclusivamente a la plantilla de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Pinoso, incluyendo a la corporación política.
- ❑ La vigencia del Plan se contempla para cuatro años 2020-2023.
- ❑ El Plan es una guía, una herramienta dinámica, y no un documento cerrado.
- ❑ Su finalidad es la de tratar de transformar la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales.
- ❑ Es un Plan para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad y se mejoren las condiciones y calidades del trabajo, requiriendo su compromiso y la voluntad de cambio. Pero también representa una responsabilidad para todas las áreas y departamentos municipales, que, de forma coordinada, no solo deben conocerlo y aplicarlo, sino que se deben implicar en su ejecución, desarrollo y evaluación.

El Plan encuentra su justificación jurídica en las siguientes normas del Ordenamiento Jurídico Estatal y Autonómico:

Normas de ámbito estatal

- Constitución Española (1978). Artículos 9.2 y 14

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE nº 313, de 29 de diciembre de 2004). Artículos 21, 22, 23, 24, 25 y 26
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 85, nº 1, 2 párrafo).
- 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 (en adelante TREBEP). La Disposición adicional séptima del texto refundido incluye la obligatoriedad de todas las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- Pacto de estado en materia de violencia de género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017

Normas de ámbito autonómico

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- El Decreto 133/2007 del Consell que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB 21 de noviembre 2018 en vigor desde el 4 de diciembre de 2018.

El Plan se regirá por los principios rectores incluidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres¹:

1. **Principio de igualdad.** *Todas las empleadas y los empleados de la plantilla son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
2. **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** *La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por*

¹ El Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia 2019-2022. Ayuntamiento de Valencia. Documento disponible: [https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/524D7C89D96E52BAC12578B200411E38/\\$FILE/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf?OpenElement&lang=1](https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/524D7C89D96E52BAC12578B200411E38/$FILE/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf?OpenElement&lang=1)

3. **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, o en cualquier organización cuyos y cuyas integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
4. **Prevención.** Supone la adopción de medidas orientadas hacia la eliminación de las causas que generan la desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación, a través de actuaciones anticipadas a estas situaciones, para evitar su agravamiento.
5. **Lucha contra la discriminación directa o indirecta por razón de sexo** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de marginar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
6. **Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las administraciones públicas adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, y temporales. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos previstos en la presente Ley.
7. **Transversalidad.** La transversalidad de género es una estrategia que ha de implicar a toda la organización municipal. La perspectiva de género debe incorporarse a la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha, el seguimiento y evaluación del conjunto de las acciones y actuaciones municipales, implicando a cada una de las áreas, delegaciones, servicios y secciones.

2. METODOLOGÍA

La elaboración del presente Plan es el resultado de un proceso dinámico y consensado con las y los responsables de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Pinoso y sobre todo con sus empleadas y empleados. El Plan se estructura metodológicamente en las siguientes fases:

Fase 1. Diagnóstico: es la etapa fundamental e ineludible en el proceso de planificación, diseño y ejecución del Plan y éste debe dar cuenta a partir de la recopilación y análisis de información rigurosa y actualizada de las diferentes condiciones y posiciones sociales de mujeres y hombres.

Fase 2. Identificar recursos: identificar, recopilar y analizar los principales **activos y recursos** para la igualdad actualmente incorporados en el Ayuntamiento.

Fase 3. Mapeo de problemas/debilidades: a partir de la información recopilada y analizada en las fases anteriores se ha elaborado un mapa con los principales problemas y/o necesidades detectadas.

Fase 4. Diseño y evaluación del Plan: en la fase final del Plan se han elaborado las actuaciones concretas a desarrollar por áreas de intervención, cada una de ellas cuenta con sus objetivos generales y específicos, las personas responsables y personas destinatarias, el calendario previsto de realización y los indicadores de resultados y evaluación.

Metodología aplicada para el desarrollo de las Fases 1 y 2.

Objetivos centrales

- Conocer las diferentes condiciones y posiciones sociolaborales de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Pinoso.
- Detectar las principales fortalezas y debilidades con relación a las políticas y acciones relacionadas con la igualdad desarrolladas internamente hasta la actualidad por el Ayuntamiento.
- Identificar los principales factores inhibidores que representan un freno a la igualdad de género, así como los que propician un acercamiento e implicación de los trabajadores/as en la conquista de la equidad.

Para alcanzar los objetivos indicados se ha considerado conveniente recurrir a una estrategia metodológica triangular, combinando diferentes enfoques y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa y cuantitativa con la finalidad de otorgar mayor validez a los resultados a obtener.

El trabajo de campo se ha abordado desde un doble enfoque: exploratorio-descriptivo (debido a que nuestro interés radica tanto en proporcionar conocimiento y entendimiento al problema de la falta de igualdad, como analizar y describir todos los elementos que explican el fenómeno de estudio) y una doble dimensión o perspectiva: **cualitativa**, porque es necesario recoger las perspectivas, interpretaciones y percepciones de toda la plantilla de trabajador/as, para que todos participen de forma activa en el proyecto, proporcionando información sobre las necesidades y problemas identificados y proponiendo finalmente estrategias para afrontarlas, y **cuantitativa**, porque es necesario cuantificar e interpretar los principales indicadores involucrados en el fenómeno de la igualdad como punto de partida para establecer prioridades medibles.

Objetivo central 1: conocer las diferentes condiciones y posiciones sociolaborales de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Pinoso.

Objetivo específico 1: realizar un análisis en profundidad de la plantilla de trabajadores/as desagregada por género.

Objetivo específico 2: identificar las posibles brechas de género y la masculinización y/o feminización de los cargos y tareas a partir del análisis combinado de diferentes indicadores objetivos.

Método: a partir de la explotación de la base de datos interna se ha realizado un análisis estadístico anonimizado de la plantilla de trabajadores/as comparativo por sexo.

Indicadores objetivos de la plantilla de trabajadores/as

- Por bandas de edad
- Por vínculo contractual con el Ayuntamiento
- Por antigüedad en la institución
- Por grupo de titulación
- Por grado de responsabilidad y competencias
- Por áreas / departamentos
- Por reducción de jornada, bajas laborales y absentismo
- Por retribución salarial

Objetivo central 2: detectar las principales fortalezas y debilidades con relación a las políticas y acciones relacionadas con la igualdad desarrolladas internamente hasta la actualidad por el Ayuntamiento de Pinoso.

Objetivo específico 1: realizar una descripción de las estrategias, políticas, acciones y/o actividades relacionadas con la igualdad de género

Método (1) recopilación documental: recopilación y análisis de todos los estudios, informes, acciones formativas, eventos, etc. relacionadas con el objeto de estudio, así como de los diferentes recursos disponibles existentes en el Ayuntamiento.

Método (2) entrevista en profundidad: con los responsables del área de servicios sociales del Ayuntamiento.

Indicadores objetivos

- Presupuesto específico asignado en los últimos cinco años para desarrollar acciones y actividades a nivel interno.
- Existencia y contenido de un protocolo interno / plan de igualdad en el organigrama de funcionamiento laboral diario
- Existencia y contenido de protocolos y/o guías internas para: el uso del lenguaje no sexista, eliminación de micromachismos, etc.

- Informes, publicaciones, notas, etc., a través de diversos canales (offline/online) dirigidos a la plantilla referentes a igualdad.
- Acciones formativas y/o informativas que fomenten la concienciación del personal laboral sobre la igualdad de género
- Dotaciones, servicios, espacios comunes que permitan actividades diarias

Objetivo central 3: identificar los principales factores inhibidores que representan un freno a la igualdad de género, así como los que propician un acercamiento e implicación de los trabajadores/as en la conquista de la equidad.

Objetivo específico 1: conocer la opinión y percepción de los trabajadores/as por área / departamento sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad.

Objetivo específico 2: conocer el impacto subjetivo y la opinión y valoración de los trabajadores/as respecto a las acciones desarrolladas por el Ayuntamiento de Pinoso.

Método: se ha realizado una encuesta dirigida a los 153 trabajadores/as en plantilla en el mes de julio de 2020.

- *Población de estudio: funcionarios y personal laboral.*
- *Muestra: 65 entrevistas válidas, conduciendo a un error de muestreo de $\pm 9,1$ para datos globales con un nivel de confianza del 95% y bajo la situación de máxima incertidumbre $p=q= 0.5$. En términos porcentuales se ha obtenido respuesta del 43,1% de la población de estudio.*
- *Técnica: se han utilizado dos técnicas (a) lanzamiento de una encuesta online el día 9 de septiembre de 2020 recurriendo a diferentes alternativas de contacto: correo electrónico y redes sociales (WhatsApp) y (b) cumplimentación de la encuesta en formato papel especialmente para aquellos trabajadores/as que no han podido acceder a la encuesta digitalmente*
- *Fecha trabajo de campo: entre el 9 y el 18 de septiembre de 2020*
- *Software de análisis: paquete estadístico SPSS v25*

Dimensiones de análisis

- Percepción de la plantilla de trabajadores sobre la desigualdad de género en España
- Déficits y carencias internas de la institución
- Promoción y formación interna
- Comportamientos y actitudes sexistas
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Estrategias sugeridas para alcanzar la equidad

3. SITUACIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

3.1. Sexo y grupos de edad

La plantilla de trabajadores del Ayuntamiento de Pinoso a 31 de julio de 2020 estaba compuesta por 153 personas. El 46,4% son mujeres, por lo que podemos afirmar que estamos ante una administración pública con presencia equilibrada de mujeres y hombres² en tanto que cualquiera de los dos colectivos está presente al menos en un 40% y en un porcentaje inferior al 60%. Atendiendo a la edad de la plantilla observamos un **elevado grado de envejecimiento**: el 53% tiene 50 o más años, situándose la edad media en 48,8 años ligeramente superior entre las mujeres (49,5 años). Por grupos de edad, el **peso de las mujeres en los diferentes estratos es desproporcional** respecto a los hombres, **sobre todo entre los menores de 29 años donde las mujeres solo representan el 12,5%** y solo en el estrato 40-49 años el peso proporcional de las mujeres es superior al de los hombres.

Edad	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/edad
	N	%	N	%	N	%	
25-29	7	8,5	1	1,4	8	5,2	12,5
30-39	15	18,3	10	14,1	25	16,3	40,0
40-49	16	19,5	22	31,0	38	24,8	57,9
50-59	31	37,8	27	38,0	58	37,9	46,6
60-65	13	15,9	11	15,5	24	15,7	45,8
Total	82	100,0	71	100,0	153	100,0	46,4
Edad media	48,3		49,5		48,8		

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Pinoso

3.2. Vínculo contractual con el Ayuntamiento

El **68% de la plantilla está vinculada contractualmente con la institución de forma temporal** a través de la figura de personal laboral, partiendo las **mujeres en situación de desventaja en los procesos de promoción profesional**. Entre los **funcionarios de carrera solo el 25% son mujeres** por lo que su tasa de temporalidad (85,9%) supera en más de 20 puntos porcentuales al de los hombres (63,4%).

Vínculo	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/vínculo
	N	%	N	%	N	%	
Funcionario	30	36,6	10	14,1	40	26,1	25,0
Personal laboral	48	58,5	56	78,9	104	68,0	53,8
Corporación política	4	4,9	5	7,0	9	5,9	55,6
Tasa de temporalidad	63,4		85,9		73,9		

² Criterio sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres establecido en la Ley 4/2005 para la Igualdad y en la Ley Orgánica para la Igualdad.

3.3.

Antigüedad en la institución

Es llamativa la correlación negativa entre la vinculación contractual con la institución y la antigüedad en el puesto de trabajo: una mayor antigüedad laboral haría presuponer un menor grado de temporalidad, sin embargo, pese a que las mujeres (17,3 años de antigüedad media en la institución) superan en casi tres años a los hombres, éstas, como hemos visto anteriormente, registran un mayor grado de temporalidad. Además, en los últimos años ha habido un incremento en la contratación masculina en detrimento de la femenina: el **70% de los trabajadores con una antigüedad inferior a 4 años son hombres**, sobre todo en las áreas de deporte (socorristas), seguridad y orden público (policías locales), medio ambiente y urbanismo.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad							
Antigüedad	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/antigüedad
	N	%	N	%	N	%	
Menos de 1 año	8	9,8			8	5,2	
1-4	23	28,0	13	18,3	36	23,5	36,1
5-10	7	8,5	9	12,7	16	10,5	56,3
11-19	13	15,9	14	19,7	27	17,6	51,9
20-29	17	20,7	23	32,4	40	26,1	57,5
30 o más años	14	17,1	12	16,9	26	17,0	46,2
Total	82	100,0	71	100,0	153	100,0	46,4
Antigüedad media	14,1		17,3		15,6		

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Pinoso

3.4.

Grupo de titulación

Por grupo de titulación, incluyendo tanto a funcionarios como a personal laboral, también se detectan brechas entre mujeres y hombres, exceptuando en el grupo A2 donde la presencia de mujeres (61,5%) supera al de los hombres en el resto de los grupos la presencia femenina se sitúa en el límite recomendable atendiendo al criterio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de titulación (funcionarios, personal laboral y corporación política)							
Grupo titulación	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
A1	3	3,7	1	1,4	4	2,6	25,0
A2	5	6,1	8	11,3	13	8,5	61,5
C1	23	28,0	15	21,1	38	24,8	39,5
C2	6	7,3	5	7,0	11	7,2	45,5
E	35	42,7	33	46,5	68	44,4	48,5
Personal laboral*	6	7,3	4	5,6	10	6,5	40,0
Corporación política	4	4,9	5	7,0	9	5,9	55,6
Total	82	100,0	71	100,0	153	100,0	46,4

* Personal laboral sin adscripción a grupo de titulación

En el único grupo de titulación donde se observa un equilibrio casi perfecto es en la corporación política, y en algunos casos el límite se sitúa muy por debajo como en los grupos de titulaciones A1 y C1. Centrando la atención en el cuerpo de funcionarios (tabla 5), la brecha entre hombres y mujeres es más acentuada tanto por grupo de titulación como por escala: **tanto en la escala de administración general como especial la relación hombre-mujer muestra un elevado desequilibrio**: siete de cada diez puestos son masculinos, y atendiendo al peso proporcional de las mujeres por grupo de titulación únicamente se **observa una paridad perfecta en el grupo A2** mientras que en el resto de grupos la presencia femenina no alcanza el umbral mínimo (40%) de presencia equilibrada.

Tabla 5. Distribución de la plantilla por sexo, escala y grupo de titulación (funcionarios)								
Grupo de titulación	Escala						Total	% mujeres/grupo
	Adm. General		Adm. Especial		Habilitado nacional			
	H	M	H	M	H	M		
A1	1					1	2	
A2		1	3	2			6	50,0
C1	9	2	13	4			28	21,4
C2	1	1	1				3	33,3
E			1				1	100,0
Total	11	4	18	6	1		40	25,0
% sobre escala	73,3	26,7	75,0	25,0	100,0			

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Pinoso

3.5.

Responsabilidad y competencias

Para establecer una categorización de competencias y de responsabilidades de la plantilla de trabajadores se ha utilizado como referencia metodológica la agrupación por funciones elaborada por el Gabinete de Estudios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz³, en la que se incluyen ocho grupos de función:

1. Función Directiva: Incluye Direcciones y Jefaturas A y B.
2. Mandos Intermedios: Incluye resto de responsables con personas a su cargo, Jefaturas C y D, Responsables de Unidad, Supervisoras/es, Capataces, Encargadas/os, Jefas/es de Equipo, etc.
3. Responsabilidad Administrativa y de Gestión: Incluye Jefaturas Administrativas, Técnicas/os de Administración General, Responsables de Servicios, Coordinadoras/es.
4. Administrativa: Incluye administrativas/os.
5. Auxiliar Administrativa: Incluye auxiliares administrativas/os.
6. Técnica: Incluye Técnicas/os Medias/os y Superiores de la Administración Especial.
7. Subalterna: Incluye personal de oficios, de limpieza, de servicios de información, auxiliares de clínica y enfermería, conserjes, ayudantes, operadoras/es, vigilantes de aparcamiento.
8. Seguridad Ciudadana: Miembros de la Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios

³ Fuente: I Plan para la igualdad de género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 2016-2018. Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz. Documento disponible: <https://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/58/66/65866.pdf>

Adaptando la categorización expuesta a la realidad laboral de la institución observamos como un mayor peso de los hombres en los grupos de titulación superior, y en las escalas administrativas, tiene un reflejo directo en las funciones competenciales y de responsabilidad: **las funciones de mayor responsabilidad “Directiva”, “Mando intermedio” y “Responsable intermedio y de gestión” recaen principalmente en los hombres** en una proporción muy desequilibrada donde las mujeres, en el conjunto de las tres categorías, solo representan el 22,5%, perpetuándose de este modo la presencia femenina en cargos de menor responsabilidad y vinculadas específicamente a tareas administrativas (75,0%) y técnicas (83,3%).

Tabla 6. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de responsabilidad							
Grupo responsabilidad	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
Concejales	4	4,9	5	7,0	9	5,9	55,6
Directiva	13	15,9	3	4,2	16	10,5	18,8
Mando intermedio	2	2,4	1	1,4	3	2,0	33,3
Responsable intermedia y de gestión	9	11,0	3	4,2	12	7,8	25,0
Auxiliar administrativa	2	2,4	6	8,5	8	5,2	75,0
Técnica	3	3,7	15	21,1	18	11,8	83,3
Subalterna	37	45,1	34	47,9	71	46,4	47,9
Seguridad ciudadana	12	14,6	4	5,6	16	10,5	25,0
Total	82	100,0	71	100,0	153	100,0	46,4

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Pinoso

3.6.

Distribución por áreas y departamentos

En la distribución por género de la plantilla por áreas y/o departamentos se ha optado, para una mayor comprensión de la información, por una agrupación de las diferentes áreas de competencia en doce categorías:

1. *Acción social y tercera edad* = Acción social, servicios sociales y tercera edad
2. *Educación* = Escuela infantil municipal; Colegio Público San Antón; Colegio Público Santa Catalina; Servicios complementarios de educación; Bibliotecas públicas.
3. *Cultura* = Administración general de cultura.
4. *Deporte* = Administración general de deportes
5. *Seguridad ciudadana* = Seguridad y orden público
6. *Salud* = Centros de Salud Hospitales
7. *Juventud* = Juventud
8. *Medios de comunicación* = Medios de comunicación; Otros medios de comunicación.
9. *Medio ambiente* = Administración general de medio ambiente; Saneamiento, abastecimiento, distribución de aguas; Gestión de residuos sólidos urbanos.
10. *Urbanismo* = Ordenación y promoción turística; Pavimentación de vías públicas; Parques y jardines; Caminos vecinales; Cementerios y servicios funerarios; Minería.
11. *Administración general* = Administración general; Administración general comercio, turismo, Pymes

12. Política económica y fiscal = Política económica fiscal.

Aunque la estructura administrativa es igual para todos los departamentos estos son muy diferentes entre sí. De los doce departamentos en los que se ha agrupado a la plantilla de trabajadores en cinco de ellos se concentra al 72% de los recursos humanos: educación, deporte, seguridad ciudadana, urbanismo y administración general. A su vez, la distribución de mujeres y hombres también es muy desigual debido a la **presencia de profesiones tradicionalmente femeninas** como es el caso del personal de acción social y tercera edad (peón de limpieza y conserje), educación (peón de limpieza, cocineras, auxiliares de escuelas infantiles, técnicas de jardín de infancia, profesoras y psicólogas), cultura (peón de limpieza y conserje) y juventud (vigilante y monitora de tiempo libre). **Prevaleciendo aún la masculinización de las profesiones en departamentos con mayor número de recursos humanos y mayor peso presupuestario** como es en urbanismo donde la presencia de mujeres solo alcanza el 10,5% de los puestos, seguridad ciudadana (22,2%), medio ambiente (12,5%) o salud (16,7%).

Tabla 7. Distribución de la plantilla por sexo y áreas /departamentos

Áreas / departamentos	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/áreas
	N	%	N	%	N	%	
Acción social y tercera edad			2	3,0	2	1,4	100,0
Educación	2	2,6	31	47,0	33	22,9	93,9
Cultura	3	3,8	4	6,1	7	4,9	57,1
Deporte	11	14,1	7	10,6	18	12,5	38,9
Seguridad ciudadana	14	17,9	4	6,1	18	12,5	22,2
Salud	5	6,4	1	1,5	6	4,2	16,7
Juventud	1	1,3	2	3,0	3	2,1	66,7
Medios de comunicación	3	3,8	3	4,5	6	4,2	50,0
Medio ambiente	7	9,0	1	1,5	8	5,6	12,5
Urbanismo	17	21,8	2	3,0	19	13,2	10,5
Administración general	14	17,9	9	13,6	23	16,0	39,1
Política económica y fiscal	1	1,3			1	0,7	
Total	78	100,0	66	100,0	144	100,0	45,8

No se incluye la categoría "Órganos de Gobierno"

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Pinoso

Tabla 8. Evolución de la composición de órganos de gobierno en las últimas tres legislaturas (2011-2019)

Sexo		2011	2015	2019
Hombres	N	6	5	5
	%	75,5	55,5	50,0
Mujeres	N	2	4	5
	%	25,0	45,5	50,0
Total	N	8	9	10
	%	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ayuntamiento de Pinoso

Las brechas profesionales y competenciales que se están evidenciando a lo largo del informe no son replicables en los órganos de gobierno, en este sentido se detectan dos velocidades distintas en

la conquista de la equidad. En 2011 solo dos mujeres formaban parte del gobierno local, una de ellas como segunda teniente de alcalde y con competencias mayoritariamente de ámbito social: Educación; Cultura, Juventud, Parques y jardines y Protocolo, Servicios sociales y Tercera Edad, Fiestas, Igualdad y

Medios de comunicación. En 2015 se duplica la presencia de mujeres, ocupando las mismas áreas que la legislatura anterior e incorporando otras de mayor calado técnico y presupuestario: Desarrollo Local, Comercio, Mercado y Consumo, Alumbrado, Vivienda, Limpieza de edificios públicos, Ventanilla Única y Nuevas Tecnologías. En 2019 se alcanza la paridad total, tanto en presencia como en responsabilidades de gobierno, gestionando, además de las anteriores de ámbito social, algunas áreas estratégicas como Medio ambiente, Agricultura, Montes y canteras o Industria.

3.7. Reducción de jornada, bajas laborales y absentismo

Reducción de jornada

La reducción de la jornada laboral de la plantilla de trabajadores podemos considerarla como marginal: solo un 10,4% de los recursos humanos tiene algún porcentaje de reducción laboral. Pese a que el peso de las mujeres (62,5%) en este caso es superior al de los hombres, la **reducción de jornada no guarda relación por su mayor implicación en el trabajo de cuidados a hijos, familiares y personas dependientes** y, por tanto, en el acceso a las medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, sino que las causas más comunes se explican por dos factores: uno de ellos es por la dedicación parcial de tres concejalas y en el resto de casos responde a causas vinculadas con enfermedades laborales.

Tabla 9. Distribución de la plantilla por sexo y reducción de jornada

% reducción de jornada	Hombre	Mujer	Total	% mujeres/reducción
	N	N	N	
25,00	2	3	5	60,0
40,00	2		2	
47,50		3	3	100,0
50,00	1	1	2	50,0
53,33		1	1	100,0
53,37		1	1	100,0
75,00	1		1	
80,00		1	1	100,0
Total	6	10	16	62,5

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Pinoso

Absentismo

El absentismo laboral se genera a partir de las bajas laborales por enfermedad común y accidente no laboral y en menor medida por accidente de trabajo. A fecha de 30 de junio de 2020 treinta y siete trabajadores se encontraban de baja con un decremento del -17,6% respecto a los datos registrados en el año 2019, no observándose diferencias significativas entre mujeres y hombres tanto en la ratio de

Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Pinoso 2020-2023
 personal de baja (54,0 % hombres frente al 46,0% de mujeres) como en el de absentismo (4,55 y 4,54 respectivamente).

Tabla 10. Distribución de la plantilla por sexo y bajas laborales 2020 (30 de junio) y 2019

Tipología	Hombres		Mujeres		Total	% mujeres	Var. % Total 2020-2019	% mujeres 2019
	Nº trab.	Absentismo	Nº trab.	Absentismo				
	AT (Sin Baja)	4		1				
AT (Baja)	3	0,31	1	0,24	4	25,0	-28,5	28,6
CC (Baja)	17	4,55	16	4,54	33	48,5	-	51,5
Total	24		18		42	42,9	-17,6	43,1

AT = accidente de trabajo; CC = enfermedad común y accidente no laboral

Fuente: elaboración propia a partir de la información facilitada por Umivale

3.8. Retribución salarial

La retribución salarial de la plantilla de trabajadores es resultado de varios factores: el grupo de titulación, el vínculo contractual (funcionario / personal laboral), el grupo competencial, la antigüedad, etc. Un análisis general de las nóminas recibidas en el mes de julio de 2020 refleja una brecha salarial mínima de 166,4 euros de media en favor de los hombres. Sin embargo, un análisis por grupo de titulación desprende desigualdades más profundas, y en todas ellas en favor de los hombres. Algunas especialmente llamativas como es la diferencia de 530 euros en el grupo A1 o de 395 euros en el grupo A2, exceptuando **una única categoría y/o grupo “Corporación política” donde las mujeres obtienen de media una retribución salarial de más 200 euros de media frente a los hombres.**

Tabla 11. Distribución de la plantilla por sexo, grupo de titulación (funcionarios, personal laboral y corporación política) y salario medio percibido (euros) en el mes de julio de 2020

Grupo titulación	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial (Smujer-Shombre)
	Euros (media)			
A1	3.068,9	2.538,6	2.936,3	-530,3
A2	2.644,2	2.248,3	2.380,2	-395,9
C1	1.934,7	1.815,9	1.886,5	-118,8
C2	1.616,3	1.355,3	1.497,6	-261,0
E	1.320,8	1.156,6	1.242,5	-164,2
Personal laboral*	1.005,1	785,3	907,4	-219,9
Corporación política	1.279,6	1.482,9	1.392,5	203,3
Total	1.629,4	1.463,1	1.551,3	-166,4

* Personal laboral sin adscripción a grupo de titulación

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Pinoso

4. GÉNERO PERCEPCION Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE

En este apartado del informe, con el objetivo de detectar los déficits y/o brechas entre mujeres y hombres, vamos a exponer los principales resultados obtenidos en la encuesta realizada a la plantilla de trabajadores. Como se indica en el apartado metodológico el 42% de la plantilla (65) ha contestado amablemente a todas las cuestiones planteadas.

4.1. Percepción de la plantilla de trabajadores sobre la igualdad de oportunidades

El 75,4% de la muestra de entrevistados considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un tema que interesa a la sociedad española no detectándose diferencias llamativas por género, edad y/o antigüedad en la institución.

Tabla 12. Percepción sobre la importancia de la igualdad de oportunidades en España por parte de los trabajadores/as⁴

Grado	Hombre		Mujer		Total		Brecha M/H
	N	%	N	%	N	%	
Mucho	5	16,7	7	20,0	12	18,5	3,3
Bastante	18	60,0	19	54,3	37	56,9	-5,7
Poco	6	20,0	9	25,7	15	23,1	5,7
No sabe	1	3,3		0,0	1	1,5	-3,3
Total	30	100,0	35	100,0	65	100,0	

Cuando ponemos el punto de atención en ciertas afirmaciones vinculadas al debate de la igualdad de oportunidades (tabla 13) sí se detectan discrepancias entre hombres y mujeres. Para **el 85,8% de las trabajadoras sería necesario que se implantasen políticas específicas para alcanzar la igualdad de oportunidades**, reduciéndose al 50% en el caso de los trabajadores. Por otro lado, **cinco de cada diez trabajadores no perciben que existan grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral**, incrementándose a nueve de cada diez trabajadoras la percepción de que aún perviven estos problemas.

En cuanto a las responsabilidades familiares desde la perspectiva legal o a la percepción de que los equipos de trabajo igualitarios alcanzan mejores resultados, tanto hombres como mujeres se sitúan prácticamente en el mismo umbral de acuerdo. Llama la atención la auto ubicación de las mujeres en la escala de acuerdo/desacuerdo ante la afirmación *“Preferiría tener a un hombre como jefe que a una mujer”*, únicamente el **20,6% de las mujeres se muestran en desacuerdo o totalmente en desacuerdo ante las capacidades masculinas vs. femeninas de la gestión de liderazgo**, frente al 50,0% de los hombres. Es necesario destacar que ningún entrevistado o entrevistada ha mostrado una opinión sesgada hacia las mejores capacidades de los hombres, no obstante, las mujeres se muestran

⁴ P4. ¿Considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un tema que interesa a la sociedad española?

Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Pinoso 2020-2023
 más conformistas que los hombres debido a que el 76,5% se ha situado en un punto intermedio, no indicando ni acuerdo ni desacuerdo, frente al 33,3% de los hombres.

Tabla 13. Grado de acuerdo/desacuerdo ante afirmaciones relacionadas con la igualdad de género (% sobre el total de cada sexo)

Afirmaciones	Hombre		Mujer		Brecha M/H "Desacuerdo"
	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	
No es necesario que se implanten políticas específicas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	40,00	50,0	11,4	85,8	35,8
En la actualidad no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral	26,7	56,7	11,5	85,7	29,0
Los hombres deben tener derechos relativos a la atención de los hijos similares a los que tienen las mujeres.	80,0	10,0	85,8	11,5	1,5
Los equipos de trabajo con diversidad de género logran mejores resultados	70,0	3,3	74,8	11,4	8,1
Preferiría tener a un hombre como jefe que a una mujer.		50,0		20,6	-30,0

También quisimos sondear la utilidad atribuida a la institución sobre la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión diaria de la misma (tabla 14). Tanto hombres como mujeres comparten, sin apenas diferencias, la misma percepción de utilidad otorgando en el 96,4% de los casos una o varias utilidades, únicamente un 3,6% considera que incorporar medidas que fomenten la equidad no influye en una mejora de la gestión. Del conjunto de utilidades propuestas se consideraron como las más importantes y en orden de importancia: *poder facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras, combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo, Influir en un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la empresa.*

Tabla 14. Percepción de la utilidad de la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión⁵ de las organizaciones (% sobre total de respuestas y sexo)

Ámbitos	Hombre	Mujer	Total
Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras	27,8	24,5	25,9
Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo	15,7	16,8	16,3
Influir en un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos	13,9	15,4	14,7
Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la organización	11,1	16,8	14,3
Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las organizaciones	8,3	7,7	8,0
Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.	7,4	6,3	6,8
Puede mejorar el clima laboral	5,6	4,9	5,2
Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones	5,6	3,5	4,4
No creo que sirva para nada	3,7	3,5	3,6

Porcentajes por número respuestas sobre tres opciones

⁵ P5. En su opinión, ¿qué utilidad puede tener para las organizaciones (administraciones públicas, empresas, etc.) la incorporación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su gestión?

4.2. Promoción y formación interna

En el análisis interno de la plantilla de trabajadores se ha detectado la existencia de brechas entre hombres y mujeres relativas (Tabla 4) al ascensor promocional evidenciado un mayor peso de funcionarios hombres que de mujeres, no obstante, esta realidad no parece ser percibida como un déficit debido a que **el 86,0% de la muestra de trabajadores consultados considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de promocionar internamente**, aunque entre los hombres esta consideración sobre la igualdad promocional se incrementa hasta el 96,7% y se reduce en las mujeres al 76,5%.

Con respecto al acceso a la oferta formativa ofertada por la institución y si ésta prevalece o beneficia atendiendo al género, **el 84,9% de las personas consultadas considera que la gestión realizada por la institución no discrimina** frente al 6% que considera que la formación ofertada atiende a criterios de mayor o menor presencia de hombres o mujeres en los puestos de trabajo, o el 2% que considera que la formación se debería realizar en el horario laboral en ambos casos no se observan diferencias notables de percepción entre hombres y mujeres. Entre las percepciones positivas, tanto hombres como mujeres coinciden en que **la institución se interesa porque todo el personal se forme adecuadamente**, y únicamente observamos discrepancias en la atención por parte de la institución de las demandas formativas que emanan del personal, en este sentido los hombres (53,2% de los consultados) se muestran más optimistas a este respecto que las mujeres (44,2%).

Tabla 15 Percepción sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a formación interna⁶ (% sobre total de respuestas y sexo)

Opciones	Hombre	Mujer	Total
Sí, porque se atienden todas las peticiones de los trabajadores	53,2	44,2	48,5
Sí, porque se interesa que todo el personal se forme	36,2	36,5	36,4
No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres	4,3	1,9	3,0
No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres	2,1	3,8	3,0
No, porque se realiza fuera de horario laboral	2,1	1,9	2,0
No sabe	2,1	11,5	7,1

Porcentajes por número respuestas sobre tres opciones

En el año 2019 el 40% de las personas entrevistadas, sin diferencias por género, reconoce haber realizado algún curso de formación ofertado por la institución, sobre todo relacionados con el área y/o especialización en la que desarrollan su actividad y **solo el 3,0% ha realizado algún curso de formación relacionado con la igualdad de género** y más concretamente en violencia de género. A colación del reducido número de trabajadores que indicó haber realizado algún curso relacionado con la igualdad de género, les solicitamos que nos indicaran si **consideraban necesario realizar formación sobre igualdad de oportunidades** (Gráfica 1) y **un 78% de los entrevistados contestó afirmativamente**. Sin embargo, al desagregar este dato por variables categóricas, como el sexo y la edad, se observa como las mujeres, nueve de cada diez, se muestran partidarias por recibir este tipo de formación reduciéndose a seis de cada diez entre los hombres, y **los de mayor edad (51 o más años) se muestran más escépticos en considerarlo una necesidad** que en el resto de los estratos.

⁶ P9. Cuando el Ayuntamiento u otros organismos públicos ofrece formación ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?



4.3. Comportamientos y actitudes sexistas

Igualdad de trato

El 87,7% de la plantilla consultada percibe que tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en sus respectivas áreas y/o departamentos de trabajo frente al 9,2%, sobre todo mujeres, que indican que hay desigualdad de trato. Centrándonos en el espectro positivo se evidencian divergencias en la percepción del grado de valoración: **los hombres (60%) consideran que el trato de igualdad dispensado se puede valorar como muy positivo (“mucho”) pero las mujeres reducen este optimismo (31,4%) situándose en mayor medida en un escalón inferior (“bastante”).** De nuevo la variable edad ayuda a explicar esta diferencia de opinión, siendo los hombres de mayor edad, y en especial los funcionarios, los que consideran que el trato es muy igualitario, reduciéndose el optimismo al reducirse la edad y la escala laboral.

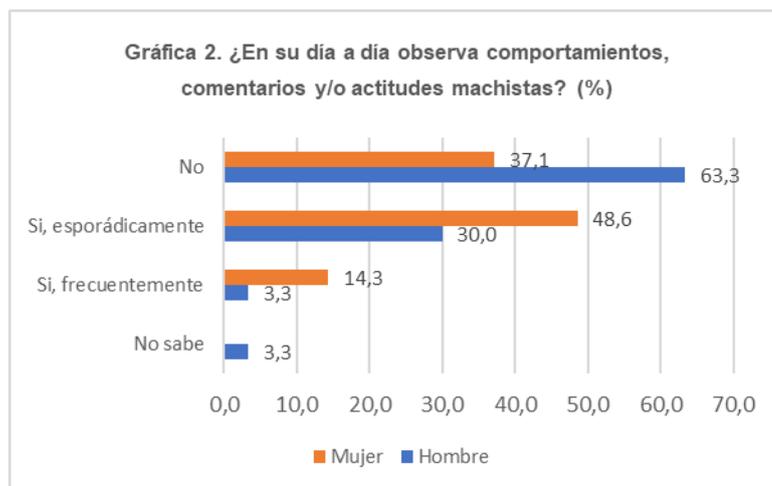
Tabla 16. Percepción sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el área/departamento donde trabaja⁷

Grado	Hombre		Mujer		Total		Brecha M/H
	N	%	N	%	N	%	
Mucho	18	60,0	11	31,4	29	44,6	-28,6
Bastante	9	30,0	19	54,3	28	43,1	24,3
Poco	2	6,7	3	8,6	5	7,7	1,9
Nada			1	2,9	1	1,5	2,9
No sabe	1	3,3	1	2,9	2	3,1	-0,5
Total	30	100,0	35	100,0	65	100,0	

⁷ P7. ¿Percibe que mujeres y hombres son tratados de manera igualitaria en el área / departamento en el que desarrolla su trabajo?

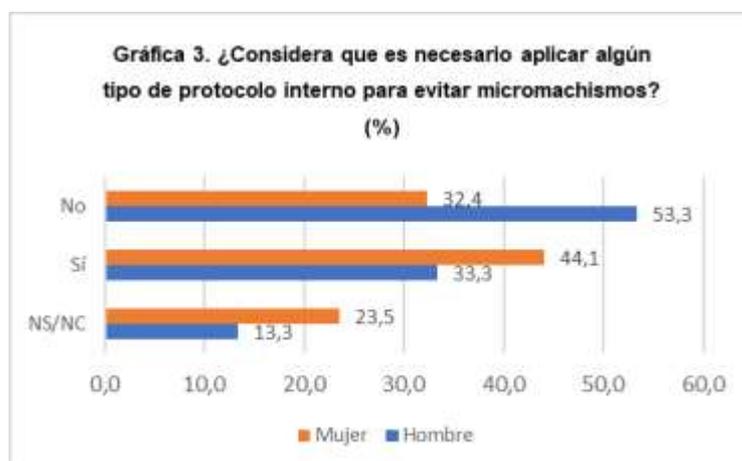
Actitudes y comportamientos machistas

El 61,8% de las entrevistadas indica que en su día a día en la institución observa comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas de forma esporádica (48,6%) o frecuentemente (14,3%). La percepción de los hombres es diametralmente opuesta: el 63,3% de los entrevistados no detecta que se produzcan este tipo de comportamientos, siendo nuevamente los hombres de 51 o más años y con 10 o más años de antigüedad en la institución los que se muestran más escorados hacia la negación de este tipo de situaciones.



Micromachismos

Los micromachismos se pueden definir como pequeños gestos sexistas o machistas, algunos de ellos muy sutiles, que ayudan a perpetuar roles de género, machismo, violencia suavizada contra las mujeres, etc. (Oxfam Intermón). **El 44,1% de las mujeres entrevistadas considera que sería necesario aplicar protocolos internos para evitar estos “pequeños gestos” frente al 53,3% de los hombres que no lo ven necesario.** Es importante destacar que el 23,5% de las mujeres y el 13,3% de los hombres han contestado que no saben o no contestan, sobre todo los hombres mayores de 51 años y las mujeres de 36 a 50 años y en ambas situaciones con formación secundaria o inferior, lo que denota **la necesidad de programar actuaciones, en un principio formativas y posteriormente protocolarias, que aborden este déficit.**



Lenguaje sexista

Otro aspecto por evaluar en lo que hemos denominado *comportamientos y actitudes sexistas* es el relacionado con la forma de interactuar y comunicarse entre sí. Se incurre en lenguaje sexista cuando se emiten mensajes que por las palabras escogidas o el modo de estructurarlas resultan discriminatorios por razón de sexo. En este sentido solicitamos a las trabajadoras y trabajadores de la institución que nos trasladaran su opinión sobre si el uso de un lenguaje no sexista, tanto oral como escrito, podría colaborar en la erradicación de la discriminación de las mujeres. El análisis de las respuestas obtenidas ofrece unos resultados equilibrados, sin observarse diferencias notables por sexo, edad, nivel formativo, antigüedad o grupo de titulación. **El 60% de los entrevistados considera que el uso no sexista del lenguaje contribuiría entre mucho y bastante a erradicar la discriminación** frente a un 29,1% que se mostró menos optimista (poco y nada).

Tabla 17. Percepción del uso de lenguaje no sexista para erradicar discriminación⁸

Grado	Hombre		Mujer		Total		Brecha M/H
	N	%	N	%	N	%	
Mucho	5	16,7	6	17,1	11	16,9	0,4
Bastante	13	43,3	15	42,9	28	43,1	-0,4
Poco	5	16,7	6	17,1	11	16,9	0,4
Nada	5	16,7	3	8,6	8	12,3	-8,1
No sabe	2	6,7	5	14,3	7	10,8	7,6
Total	30	100	35	100,0	65	100,0	

Ahondando en este aspecto, les solicitamos a que nos indicasen si el lenguaje habitualmente utilizado en el Ayuntamiento, por ejemplo, en comunicados y correos internos, letreros en las puertas de los despachos, materiales de formación, etc. se utiliza siempre el masculino entendido como genérico o indistintamente en masculino o femenino según procediese en cada situación **y el 64% de los consultados, sin diferencias por sexo, corroboró que se utilizaba uno u otro género indistintamente** frente a un 15% que considera que el masculino es prioritario. De nuevo hay que hacer una salvedad a esta información y volver a incidir en el elevado porcentaje (20,3%) de desconocimiento, lo que sin duda genera la necesidad de **transmitir a la plantilla, quizás a través de campañas de sensibilización interna de la importancia del uso del lenguaje no sexista y sus connotaciones en la búsqueda de la equidad.**

Acoso sexual

El servicio externo de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Pinoso ofrece un servicio a los trabajadores/as denominado "Valora Prevención" que ante una denuncia por acoso laboral y/o sexual, pone en marcha un protocolo de actuación. Solicitamos a los entrevistados que nos indicasen si, además de este servicio, es necesario que desde la organización poner en marcha alguna medida más concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. **El 25% de las trabajadoras y trabajadores indicaron que era necesario ampliar y/o mejorar este servicio sobre todo las**

⁸ ¿Cree que el uso de lenguaje no sexista (oral y escrito) colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres?

mujeres entre 31 y 50 años (27,3%) frente a un 32% que considera que con el actual protocolo es suficiente.

No obstante, es muy llamativo el elevado porcentaje de desconocimiento ante la propuesta de una medida de tamaño envergadura: **el 47,1% de las mujeres y 36,7% de los hombres reconocen no tener información suficiente para valorar la ampliación de un servicio añadido de prevención.**

4.4. Conciliación de la vida laboral y familiar

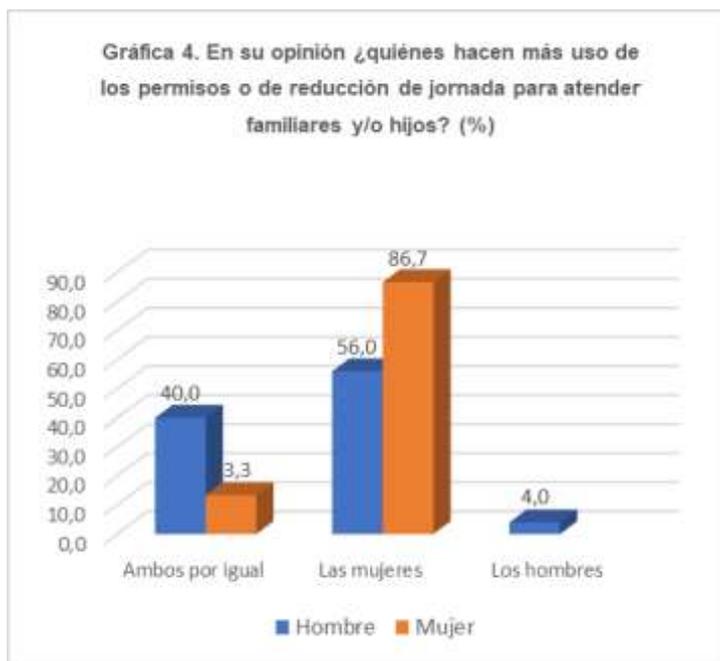
Prácticamente cinco de cada diez trabajadoras y trabajadores tienen que buscar mecanismos para conciliar su vida laboral y familiar por la necesidad de hacerse cargo de sus hijos menores, en la mayoría de los casos, o de personas enfermas o mayores con dependencia. En algún u otro momento, como la mayoría de los trabajadores del país, han tenido que solicitar permisos puntuales o reducciones de jornada para atender a sus familiares. Sin embargo, aún pervive en nuestra sociedad la idea de que son las mujeres las que deben hacer más esfuerzos por conciliar vida laboral y familiar, debido a que es en ellas donde recae la mayor responsabilidad en la atención y cuidado de los familiares y/o personas dependientes pertenecientes al núcleo familiar.

Tabla 18. Personas dependientes a cargo⁹

Tipología	Hombre		Mujer		Total		Brecha M/H
	N	%	N	%	N	%	
Menores entre 3 y 14 años	7	23,3	8	22,9	15	23,1	-0,5
Mayores dependientes	4	13,3	4	11,4	8	12,3	-1,9
Menores de 3 años	2	6,7	2	5,7	4	6,2	-1,0
Personas enfermas crónicas	1	3,3	1	2,9	2	3,1	-0,5
Personas con discapacidad			1	2,9	1	1,5	2,9
No contesta	1	3,3	4	11,4	5	7,7	8,1
No tengo personas dependientes a mi cargo	15	50,0	15	42,9	30	46,2	-7,1
Total	30	100,0	35	100,0	65	100,0	0,0

Solicitamos a los trabajadores en plantilla (Gráfica 4) que nos diesen su opinión sobre quiénes, hombres o mujeres, **hacían más uso de permisos o reducciones horarias para atender las necesidades de sus hijos u otros familiares y el 72,7% asumió que las mujeres.** Al desagregar por sexo, los hombres reducían este peso al 56,0% mientras que las mujeres lo elevaban al 86,7%, una brecha de opinión superior a 30 puntos porcentuales. Los que respondieron que el uso de permisos o reducción de jornada se producía de forma similar (ambos por igual) alcanzaba el 25,5% de la muestra, y nuevamente observábamos la discrepancia hombre-mujer y también con una brecha de opinión cercana a los 30 puntos porcentuales, reduciéndose esta brecha en función de la edad: **los hombres menores de 50 años asumen en mayor medida la necesidad de la corresponsabilidad en la atención de hijos y familiares,** y solo el 1,8% de la muestra (4,0% en el caso de los hombres) consideraba que son los hombres los que más recurren a mecanismos legales de conciliación.

⁹ ¿Tiene usted personas dependientes a su cargo?



Con respecto a la gestión realizada por la institución para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar **los entrevistados asumen conocer las medidas adoptadas por la institución** y sin discrepancias por razón de sexo. Como se puede observar en la tabla 19, exceptuando un 10,5% - todos ellos sin hijos y/o familiares a cargo - que desconoce las medidas adoptadas por la institución, el abanico de opciones facilitadoras es amplio. Sin embargo, cuando solicitamos a los entrevistados, que habían indicado que conocían una o más medidas, que nos diesen su opinión sobre cómo valoran los recursos o medidas facilitadoras de la conciliación por parte de la institución (tabla 20) es cuando surgen las discrepancias hombre-mujer. En ambos casos son valoradas positivamente, pero en la escala de valoración positiva el grado de optimismo de los hombres (13% lo valora muy positivamente: “mucho”) es superior al de las mujeres, al igual que en la valoración negativa (17,8% otorga poca valoración) donde **los hombres (21,7%) se muestran más críticos que las mujeres (13,6%)**. Ante esta situación **subyace la necesidad de mejorar e incrementar la información sobre los recursos ofertados por la institución**.

Tabla 19. Medidas adoptadas por el Ayuntamiento de Pinoso sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla de trabajadores ¹⁰ (% sobre total de respuestas y sexo)

Opciones	Hombre	Mujer	Total
Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria	19,2	22,9	21,0
Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno	21,9	20,0	21,0
Sí, promueve que las mujeres y hombres hagan uso de los permisos y de otras medidas de conciliación	19,2	18,6	18,9
Sí, acepta reducciones de jornada	16,4	20,0	18,2
Sí, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos	12,3	7,1	9,8
No, no es política del Ayuntamiento entrar en las necesidades personales y familiares de su personal	1,4		0,7
No sabe	9,6	11,4	10,5

Porcentajes por número respuestas sobre el total de opciones

¹⁰ ¿El Ayuntamiento de Pinoso favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal?

Tabla 20. Valoración sobre los recursos ofertados por el Ayuntamiento de Pinoso para favorecer la conciliación laboral y familiar¹¹ (% de muestra que conoce los recursos)

Grado	Hombre		Mujer		Total		Brecha M/H
	N	%	N	%	N	%	
Mucho	3	13,0			3	6,7	-13,0
Bastante	15	65,2	19	86,4	34	75,6	21,1
Poco	5	21,7	3	13,6	8	17,8	-8,1
Total	23	100,0	22	100,0	45	100,0	0,0

4.5. Estrategias para alcanzar la equidad

En este último apartado de la encuesta hemos querido conocer varios aspectos relacionados con las estrategias actualmente adoptadas por la institución y las sugeridas por la plantilla de trabajadores para tratar de alcanzar la plena equidad. El primer aspecto se refiere a la imagen que trasmite la institución sobre su voluntad de divulgar los valores de la igualdad entre hombres y mujeres. En términos generales la muestra de estudio valora positivamente el interés de la institución, solo un 4,6% de los consultados considera que el esfuerzo realizado no es el adecuado. En el polo positivo, las discrepancias entre hombres y mujeres se concentran en una menor valoración, aunque positiva, por parte de las mujeres (17,1%), y nuevamente **transciende el desconocimiento** (15,4%) más abultado entre las mujeres (17,1%), lo que refleja que **los intentos de la institución por transmitir la igualdad no están siendo debidamente canalizados o no está empleando una táctica adecuada que permea en la plantilla.**

Las acciones realizadas por la institución por favorecer la igualdad de oportunidades entre sus empleados son, como veremos más adelante, exiguas, sobre todo porque el presente Plan es el primero que se realiza a nivel interno y solo se ha realizado un Plan de Igualdad Municipal que actualmente está en fase de desarrollo. Ante esta situación, es llamativo como el 75% de los entrevistados indica conocer las actividades realizadas o en proceso de realización que la institución está desarrollando relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nivel interno, presumiblemente por considerar que la encuesta en la que han participado forma parte de estas actividades, no obstante, un 30% de los hombres y un 22,9% de las mujeres indican desconocer que actividades se han realizado o se están realizando, lo que **denota una carencia en la transmisión de información por parte de la institución que requiere de una nueva estrategia.**

Tabla 21. Valoración sobre la imagen transmitida por Ayuntamiento de Pinoso para transmitir los valores de la igualdad de género¹² (%)

Grado	Hombre		Mujer		Total		Brecha M/H
	N	%	N	%	N	%	
Mucho	10	33,3	6	17,1	16	24,6	-16,2
Bastante	14	46,7	22	62,9	36	55,4	16,2
Poco	2	6,7	1	2,9	3	4,6	-3,8
No sabe	4	13,3	6	17,1	10	15,4	3,8
Total	30	100,0	35	100,0	65	100,0	

¹¹ ¿Considera que los recursos ofertados por el Ayuntamiento de Pinoso para favorecer la conciliación laboral y familiar se adecuan a las necesidades de los trabajadores/as?

¹² ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna que transmite el Ayuntamiento de Pinoso, transmite los valores de igualdad entre mujeres y hombres?



Por último, solicitamos a la muestra de entrevistados que nos indicasen de un conjunto de potenciales acciones sugeridas en qué medida, a partir de una escala de adecuación de cinco grados, consideraban eran adecuadas para lograr una mayor igualdad interna. Las diez acciones sugeridas obtuvieron en general un alto grado de aceptación, debido a que todas ellas obtuvieron un saldo positivo en la relación adecuada/desadecuada y con porcentajes de adecuación superiores al 70%, lo que sin duda refleja **el interés de los trabajadores por mejorar la situación actual y avanzar por la plena equidad**. En la tabla 22 se han ordenado las diez acciones de mayor a menor grado de adecuación general donde podemos observar que prácticamente en todo el criterio de adecuación es coincidente, salvo por una mayor predisposición por parte de las mujeres con porcentajes de adecuación superiores al 88%, excepto en la relativa al reconocimiento público de la labor de las trabajadoras en la institución que se reduce a un 76%. Solo se observan algunas brechas significativas como un **mayor interés por parte de las mujeres de incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar el uso de lenguaje sexista, organizar jornadas, charlas, etc. entre los trabajadores/as que fomenten la igualdad y ofertar formación en materia de igualdad**.

Tabla 22. Grado de adecuación ante potenciales acciones a desarrollar para lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Pinoso¹³ (% sobre el total de cada sexo)

Acciones	% de adecuación		Brecha M/H "Adecuación"
	Hombre	Mujer	
Incorporar medidas y/o protocolos internos para favorecer la conciliación laboral y personal	83,3	94,1	10,8
Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar situaciones de discriminación	80,0	94,1	14,1
Ofertar formación en materia de igualdad	73,3	97,1	23,8
Realizar campañas de sensibilización internas en favor de la igualdad	76,6	91,4	14,8
Informar a las mujeres sobre sus derechos	76,6	91,2	14,6
Informar a las mujeres sobre los servicios públicos existentes	80,0	85,3	5,3
Organizar jornadas, charlas, etc. entre los trabajadores/as que fomenten la igualdad	70,0	94,1	24,1
Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar micromachismos	73,3	88,2	14,9
Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar el uso de lenguaje sexista	60,0	88,2	28,2
Reconocer públicamente la labor de las trabajadoras del Ayuntamiento de Pinoso	66,6	76,4	9,8

¹³ ¿En qué medida considera que las siguientes acciones son adecuadas para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres?

5. GÉNERO

ACTIVOS Y RECURSOS ORIENTADOS A LA IGUALDAD DE

La Concejalía de Igualdad inició su andadura hace aproximadamente 20 años (cinco legislaturas) y nació con el propósito de detectar y en su caso reducir las desigualdades de género, proporcionando recursos, herramientas y servicios para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este periodo se han llevado a cabo diversas acciones, sobre todo externas y dirigidas a la población residente en el municipio, y que adquieren de una naturaleza estratégica con la elaboración en el año 2016, en colaboración con la UNED de Denia y actualmente en fase de desarrollo, del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del municipio.

Perspectiva externa (municipal). Las acciones propuestas en el Plan municipal se concretan en:

- Área de **coeducación** de promoción de la igualdad de género en educación primaria e infantil y educación secundaria con el objetivo de promocionar la igualdad de género y visibilizar los elementos del amor romántico y las consecuencias que pueden dar lugar a las relaciones tóxicas, trabajando con los jóvenes los micromachismos, con actividades como: “La peluca de Luca”, *Coeducarte*: talleres dirigidos a menores de infantil y primaria; *Proyecto Tú y Yo iguales* dirigido a menores de 4º de la ESO.
- Conferencias de **sensibilización para la población en general** “*La representación de la mujer en los medios de comunicación*”; “Uso y Abuso de la Imagen de la Mujer en los medios de comunicación”; “Comunicar para reaccionar”; “Por qué cambiar el discurso periodístico sobre violencia de género”.
- Talleres informativos sobre violencia de género** “Porque es posible” de sensibilización y concienciación dirigido a la población en general.
- Desde el año 2000 se desarrolla una actividad denominada **Feria de la Mujer Empresaria y Emprendedora**, iniciativa creada con el fin buscar un encuentro entre mujeres empresarias y visibilizar los proyectos empresariales de mujeres emprendedoras.
- También se ha creado un servicio de **Asesoramiento Jurídica a la Mujer** centrado en tratar las situaciones violencia de género y de discriminación en general hacia la mujer.
- Acciones formativas** desde el año 2016 hasta la actualidad relacionadas con el empoderamiento de la mujer: autoestima, habilidades sociales relajación, motivación, emociones que empoderan, etc.
- Desde el Ayuntamiento también se brinda **apoyo a las asociaciones** profesionales de mujeres facilitando el espacio para reuniones y puntos de encuentro.
- Se publican **programas y subvenciones** y ayudas para el autoempleo y emprendimiento.
- Se realizan **concursos de carteles para el día 25 de noviembre** donde participaron asociaciones y colegios del municipio.
- Realización de **Ciclo de cortometrajes de CortoEspaña**.

- ❑ **Actividades reivindicativas en torno a la Igualdad “Volteta a Peu por la Igualdad”** que se desarrolla el 8 de marzo con una participación muy alta de la población.
- ❑ A partir de 2019 se genera el **Punto violeta en las fiestas municipales**, como espacios de atención, información y ayuda a víctimas de cualquier tipo de agresión sexista, además de sensibilización y visibilizar ante la sociedad las agresiones sexistas en las fiestas.
- ❑ **Campaña del 016** y presentación de los diferentes recursos especializados en el **tratamiento de violencia de género a través de los medios de comunicación.**

Desde la **perspectiva interna**, las experiencia, activos y recursos disponibles por el Ayuntamiento de Pinoso, y en concreto por la Concejalía de Igualdad, son exiguos y presenta las siguientes ventajas y desventajas:

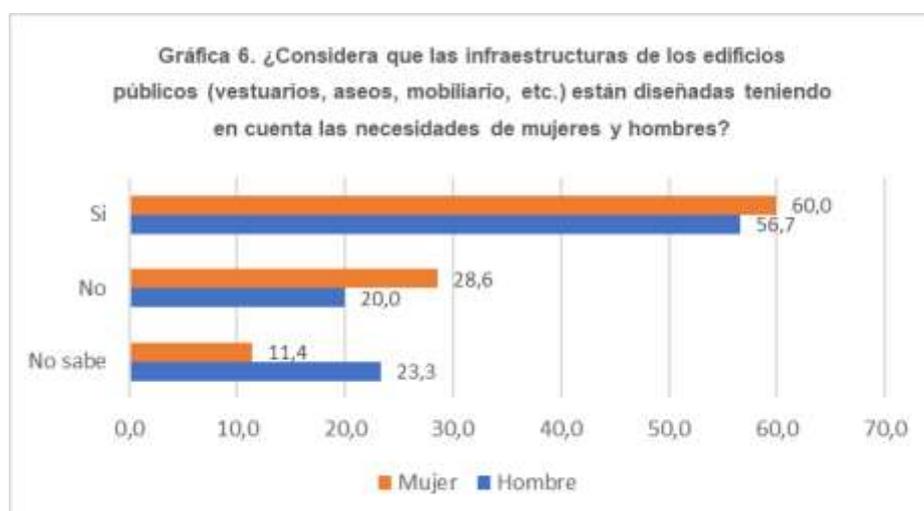
- ❑ El presente Plan de Igualdad interno es la primera acción global que se realiza y están implicadas directamente en su desarrollo las concejalías de igualdad y personal.

Estructuras organizativas

- ❑ Actualmente (2020) el Ayuntamiento de Pinoso no cuenta con estructuras organizativas como el Consejo local de la mujer, Consejo municipal de igualdad o mesas técnicas con otras entidades y/o organizaciones para abordar la igualdad efectiva de los trabajadores y trabajadoras, aunque reconocen que estas medidas se encuentran en proceso de constitución.

Infraestructuras publicas

- ❑ En la encuesta realizada a las trabajadoras y trabajadores se evidencia una percepción moderada sobre la adecuación del diseño de los edificios públicos atendiendo a las necesidades particulares, prácticamente seis de cada diez encuestados consideran que éstas se han diseñado teniendo en cuentas sus necesidades, pero tres de cada diez mujeres consideran que no, y es significativo que un 23,3% de los hombres desconozcan si se adecuan o no.



Contratación interna y externa del personal de la institución

- ❑ Se han incorporado cláusulas sociales en los contratos (personal laboral) que contemple la igualdad de género. En virtud de lo establecido en el artículo 202 de la ley 9/2017 de Contratos, dentro de los pliegos de contratación, el Ayuntamiento de Pinoso siempre incluye como condición especial de ejecución, que las empresas cumplan la igualdad salarial entre hombres y mujeres que tengan contratadas.
- ❑ En las mesas de contratación siempre hay presencia femenina: una secretaria, cuya función es dar fe del cumplimiento de la Ley, y normalmente una funcionaria o incluso la propia Concejala de Igualdad.

Conciliación de la vida laboral y familiar

- ❑ No hay un protocolo, ordenanza o normativa interna que instrumentalice la conciliación laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras, aunque en cada área y/o departamento se intenta facilitar la conciliación en función de las posibilidades de cada servicio incorporando y/o modificando los recursos necesarios para tal fin.
- ❑ En cuanto a los recursos públicos destinados a la atención domiciliaria de mayores y personas con discapacidad, el Ayuntamiento dispone de los servicios de ayuda a domicilio y de tele asistencia incluidos en Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Comportamientos y actitudes sexistas

- ❑ El Ayuntamiento no dispone de ordenanzas internas y/o protocolos que favorezcan la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.
- ❑ No dispone de una guía interna para el uso no sexista del lenguaje., ni de un protocolo de detección y/o actuación para evitar micro machismos.
- ❑ Dispone, desde el servicio externo de prevención de riesgos laborales, de un Protocolo de vigilancia de acoso laboral y/o sexual denominado "Valora prevención", que ante una denuncia por acoso laboral y/o sexual pone en marcha el protocolo de actuación.

Acciones dirigidas a la plantilla de trabajadores realizadas

- ❑ Formación y sensibilización en materia de Igualdad. Este año 2020 se ha realizado el primer curso de formación especializada en violencia de género para empleados públicos del ámbito sanitario, servicios sociales y Policía Local, con los objetivos de profundizar en el ámbito de la igualdad de género, así como de establecer protocolos de coordinación entre los distintos ámbitos.

- ❑ A través de la web municipal, redes sociales y diarios digitales se trata de sensibilizar a la población residente mediante la publicación de las acciones realizadas en el marco del Plan municipal de igualdad.

6. MAPA DE PROBLEMAS Y NECESIDADES DETECTADAS

En este apartado, y a modo de síntesis, se exponen los principales resultados obtenidos en el diagnóstico, indicando los problemas detectados en cada una de las áreas y apartados determinantes, y que sustentarán la formulación de los objetivos generales, específicos y las acciones a emprender en cada una de las áreas de intervención en las que se estructura el Plan.

Empleo y carrera profesional

Infrarrepresentación de las mujeres en la estructura laboral, sobre todo entre los menores de 29 años donde las mujeres solo representan el 12,5%

Infrarrepresentación de las mujeres en nuevos contratos: el 70% de los trabajadores con una antigüedad inferior a 4 años son hombres.

Por grupos de titulación la presencia femenina se sitúa en el límite recomendable atendiendo al criterio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres

En las escalas administración general y especial la relación hombre-mujer muestra un elevado desequilibrio

Las funciones de mayor responsabilidad "Directiva", "Mando intermedio" y "Responsable intermedio y de gestión" recaen principalmente en los hombres en una proporción muy desequilibrada donde las mujeres, en el conjunto de las tres categorías, solo representan el 22,5%,

Prevalece aún la masculinización de las profesiones en departamentos con mayor número de recursos humanos y mayor peso presupuestario

Desigualdad profunda con relación de la retribución salarial, incrementándose la brecha salarial al ascender en el grupo de titulación. Solo en los órganos de gobierno se evidencia una brecha inversa.

Promoción y formación interna

Las mujeres parten de una situación de desventaja en los procesos de promoción profesional interna. Entre los funcionarios de carrera solo el 25% son mujeres y su tasa de temporalidad es del 85,9%

Se detecta igualdad de oportunidades en la promoción interna, aunque ésta es percibida con mayor optimismo entre los hombres

La oferta formativa ofertada por la institución no es discriminatoria por razón de sexo, aunque en las demandas de formación solicitadas por los trabajadores los hombres se muestran más optimistas que las mujeres

Solo el 3,0% de los trabajadores consultados ha realizado algún curso de formación relacionado con la igualdad de género y más concretamente en violencia de género

Nueve de cada diez mujeres se muestran partidarias en recibir formación en igualdad de género reduciéndose a seis de cada diez entre los hombres

Conciliación de la vida laboral y familiar

La reducción de jornada de algunos trabajadores no guarda relación por su mayor implicación en el trabajo de cuidados a hijos, familiares y personas dependientes, sino que está vinculada a enfermedades laborales

Se observa una reducción respecto al año 2019 en la solicitud de bajas laborales y sin diferencias significativas entre hombres y mujeres

Se percibe un mayor uso de permisos o reducciones horarias para atender las necesidades de hijos y/o otros familiares entre las mujeres: los hombres, sobre todo mayores de 50 años, consideran que en ellas recae una mayor responsabilidad

El 10% de la plantilla de trabajadores desconoce las medidas adoptadas por la institución para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, y entre los que indican conocerlas se observan discrepancias en su valoración respecto al género

Subyace la necesidad de mejorar e incrementar la información sobre los recursos ofertados por la institución en materia de conciliación

La institución no cuenta con un protocolo, ordenanza o normativa interna que instrumentalice la conciliación laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras

Comportamientos y actitudes sexistas

Nueve de cada diez trabajadoras consideran necesario implantar políticas específicas para alcanzar la igualdad de oportunidades, reduciéndose a cinco de cada diez en el caso de los trabajadores.

La institución no dispone de ordenanzas internas y/o protocolos que favorezcan la igualdad entre trabajadores y trabajadoras

Seis de cada diez mujeres señalan que en su día a día en la institución observan comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas de forma esporádica (48,6%) o frecuentemente (14,3%).

El 44,1% de las mujeres considera sería necesario aplicar protocolos internos para evitar micromachismos frente al 53,3% de los hombres que no lo ven necesario

El 60% de los entrevistados considera que el uso no sexista del lenguaje contribuiría entre mucho y bastante a erradicar la discriminación de las mujeres

La institución no dispone de una guía interna para el uso no sexista del lenguaje., ni de un protocolo de detección y/o actuación para evitar micromachismos

El 25% de las trabajadoras y trabajadores indicaron que era necesario ampliar y/o mejorar los servicios de prevención ante situaciones de acoso laboral y/o sexual: sobre todo las mujeres entre 31 y 50 años

Tres de cada diez mujeres consideran que las infraestructuras de los edificios públicos (vestuarios, aseos, mobiliario, etc.) no están diseñadas teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres

Estrategias para alcanzar la equidad

Los intentos de la institución por transmitir entre la plantilla de trabajadores la igualdad de oportunidades no están siendo debidamente canalizados o no está empleando una táctica adecuada que permea en la plantilla

Las acciones realizadas por la institución por favorecer la igualdad de oportunidades entre sus empleados son exiguas

Mayor interés por parte de las mujeres por incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar el uso de lenguaje sexista, organizar jornadas, charlas, etc. que fomenten la igualdad y ofertar formación específica en materia de igualdad.

La institución no cuenta con estructuras organizativas como el Consejo local de la mujer, Consejo municipal de igualdad o mesas técnicas con otras entidades y/o organizaciones para abordar la igualdad efectiva de los trabajadores y trabajadoras.

7.

PLAN DE IGUALDAD INTERNO

7.1. Áreas de intervención, objetivos y actuaciones

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Pinoso e identificados los principales problemas y necesidades, procede proponer las medidas que conduzcan a la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades que deben abordarse e incorporarse para hacer efectiva la igualdad en la institución, mediante la definición de las áreas de intervención, objetivos generales y específicos y las actuaciones a llevar a cabo para la consecución del fin propuesto y su seguimiento. A continuación, se exponen los objetivos generales del Plan por área de intervención, y en las páginas siguientes las actuaciones específicas por áreas. En total el Plan se vertebra en torno a **seis áreas de intervención, seis objetivos generales, once objetivos específicos y diecinueve actuaciones.**

Áreas de intervención	Objetivos generales
Área 1. Empleo: acceso y desarrollo de la carrera profesional	Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución y asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo promoviendo el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, especialmente en los cuerpos o escalas en los que estas se encuentran infrarrepresentadas.
Área 2. Conciliación vida laboral, personal y familiar	Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las empleadas y empleados
Área 3. Formación en igualdad	Realizar una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de género y de oportunidades en todos los ámbitos de la institución ante la necesidad de actuar y trabajar de manera cooperativa para conseguir la plena equidad
Área 4. Prevención y actuación frente a micromachismos y acoso sexual	Realizar una labor continua de sensibilización para garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo y de prevención del acoso sexual
Área 5. Uso no sexista del lenguaje	Favorecer y consolidar un cambio de actitudes entre la plantilla de trabajadores en favor de la igualdad y en todos los ámbitos municipales a través de un uso efectivo de la comunicación igualitaria, no discriminatoria y exenta de estereotipos de género
Área 6. Sensibilización, difusión y comunicación para la igualdad	Difundir y visibilizar una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal funcional, laboral y entre los responsables políticos, tratando de eliminar cualquier obstáculo que dificulte la consecución de la equidad real.

Área 1. Empleo: acceso y desarrollo de la carrera profesional

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución y asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo promoviendo el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, especialmente en los cuerpos o escalas en los que estas se encuentran infrarrepresentadas.</p>	<p>Promover la presencia equilibrada en todos los puestos de trabajo, eliminando estereotipos sexistas y evitando la masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo</p>	<p>1.1. Constitución de mesas técnicas de contratación para abordar la igualdad efectiva de oportunidades en el acceso al empleo de trabajadores y trabajadoras</p>	<p>Constitución de la mesa de contratación: si/no</p>
		<p>1.2. Introducir como criterios de valoración en los sistemas de provisión de puestos de trabajo los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	<p>Número de convocatorias donde se valoren cursos en materia de igualdad de oportunidades</p>
		<p>1.3. Seguimiento anual cuantitativo del movimiento de plantilla en cuanto a incorporaciones y promociones desagregado por sexo</p>	<p>Número de plantilla anual que ha accedido a promociones desagregado por sexo.</p>
	<p>Equilibrar la estructura salarial entre mujeres y hombres atendiendo a sus competencias y responsabilidades</p>	<p>1.4. Realizar un informe anual de seguimiento sobre la realidad de la brecha salarial de la plantilla desagregada por sexo, grupo de titulación y grado de responsabilidad</p>	<p>Informe realizado: si/no</p>

Área 2. Conciliación vida laboral, personal y familiar

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las empleadas y empleados	Eliminar los obstáculos entre hombres y mujeres para compatibilizar vida familiar, personal y laboral a través de la sensibilización, información y formación.	2.1. Difusión a la plantilla municipal de las medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral adoptadas por la institución a través de la web municipal, envío de mails y/o tabloneros de anuncios.	Número de mensajes enviados a cada trabajador/a dividido por tres años
		2.2. Creación de un sistema de información (intranet, buzón anonimizado, etc.) para facilitar a los trabajadores/as que puedan realizar preguntas frecuentes relativas a la conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral, y de interpretación de los permisos y licencias	Número de preguntas recibidas por 100 dividido por el total de empleados/as por año Número de respuestas enviadas a los empleados/as por 100 dividido total de preguntas realizadas anualmente
		2.3. Realización de dos cursos formativos a lo largo de la vigencia del presente plan dirigidos a hombres sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad de la vida laboral y familiar	Número de asistentes al curso 1 por 100 dividido total empleados masculinos Número de asistentes al curso 2 por 100 dividido total empleados masculinos

Área 3. Formación en igualdad

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Realizar una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de género y de oportunidades en todos los ámbitos de la institución ante la necesidad de actuar y trabajar de manera cooperativa para conseguir la plena equidad	Fomentar y facilitar al personal cuyo puesto de trabajo guarde relación directa con esta materia (áreas de igualdad y recursos humanos) la posibilidad de una formación específica en Igualdad de Género	3.1. Realización de un número no menor de dos cursos de formación específica en igualdad de género en todo el periodo de vigencia del plan en formato online	Número de asistentes a los cursos de formación dividido por el total de personas adscritas a los departamentos de igualdad y recursos humanos Número de horas de formación dividido entre cuatro años
	Promover la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación que imparta el Ayuntamiento	.3.2. Realización de un número no menor de dos cursos informativos-formativos, por áreas / departamentos, de carácter básico, con presencia obligatoria, de corta duración y de formato presencial, dirigidas a toda la plantilla funcional y laboral.	Número de horas de formación dividido entre cuatro años Número de asistentes a los cursos de formación dividido por el total de la plantilla
		3.3. Realización de un número no menor de cursos de formación sobre gestión de la igualdad de oportunidades en las instituciones públicas dirigido a los responsables políticos en el gobierno local y en la oposición	Número de horas de formación dividido entre cuatro años Número de responsables políticos que han participado en los cursos de formación dividido

Área 4. Prevención y actuación frente a micromachismos y acoso sexual

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
	<p>Promover reflexiones entre la plantilla de trabajadores del efecto sobre las mujeres del uso de micromachismos en las relaciones laborales</p>	<p>4.1. Realización de al menos dos talleres participativos dirigido a trabajadoras y trabajadores que promuevan el debate sobre el efecto en las mujeres del uso de micromachismos en la labor cotidiana</p>	<p>Número de asistentes hombres a los talleres organizados por cien dividido el total de hombres en plantilla y dividido por el número de talleres realizados</p> <p>Número de asistentes mujeres a los talleres organizados por cien dividido el total de hombres en plantilla y dividido por el número de talleres realizados</p>
<p>Realizar una labor continua de sensibilización para garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo y de prevención del acoso sexual</p>	<p>Prevenir el acoso sexual a través de la incorporación de un nuevo servicio que proteja a todas las trabajadoras y trabajadores de ofensas de naturaleza sexual o vinculadas a su sexo</p>	<p>4.2. Elaborar y difundir a través de una campaña de sensibilización, un protocolo interno para situaciones de violencia de género y acoso por razón de sexo</p>	<p>Redacción del protocolo: si/no</p> <p>Difusión a través de la web municipal: si/no</p> <p>Difusión a través de folletos: si/no</p>

Área 5. Uso no sexista del lenguaje

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Favorecer y consolidar un cambio de actitudes entre la plantilla de trabajadores en favor de la igualdad y en todos los ámbitos municipales a través de un uso efectivo de la comunicación igualitaria, no discriminatoria y exenta de estereotipos de género</p>	<p>Promover reflexiones entre la plantilla de trabajadores de la incidencia del lenguaje y las imágenes en la construcción no igualitaria de la realidad</p>	<p>5.1. Realización de al menos dos talleres participativos dirigido a trabajadoras y trabajadores que promuevan el debate sobre la incidencia del uso lenguaje sexista</p>	<p>Número de asistentes hombres a los talleres organizados por cien dividido el total de hombres en plantilla y dividido por el número de talleres realizados</p> <p>Número de asistentes mujeres a los talleres organizados por cien dividido el total de hombres en plantilla y dividido por el número de talleres realizados</p>
	<p>Implantar en el conjunto de las áreas municipales el uso efectivo de la comunicación igualitaria y no sexista reflejándose en la utilización de imágenes y lenguaje oral o escrito no sexista.</p>	<p>5.2. Revisión y, en su caso, adecuación a un uso no sexista del lenguaje y de todas las imágenes utilizadas en los documentos internos, bases de datos, web municipal, soportes publicitarios, etc.</p>	<p>Número de documentos e imágenes revisados</p> <p>Número de documentos e imágenes corregidas</p>

5.3. Elaborar y difundir un manual de Elaboración del manual de buenas prácticas: buenas prácticas para la utilización del si/no lenguaje no sexista en la institución

Número de envíos (formato papel y online) del manual de buenas prácticas

Área 6. Sensibilización, difusión y comunicación para la igualdad

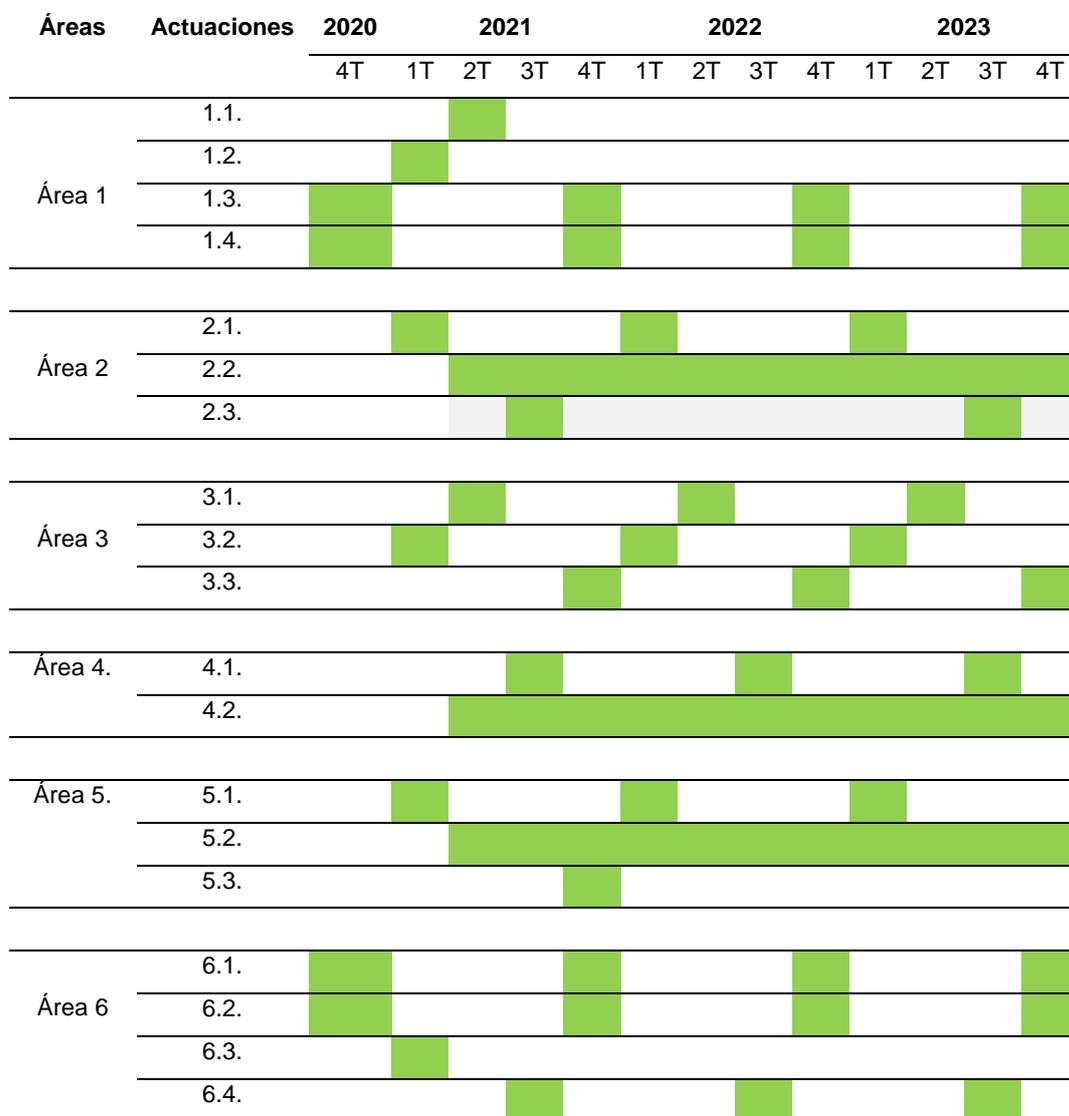
Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Difundir y visibilizar una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal funcionarial, laboral y entre los responsables políticos, tratando de eliminar cualquier obstáculo que dificulte la consecución de la eqidad real.</p>	<p>Informar y divulgar tanto a nivel interno como externo de la puesta en marcha del Plan a través de diversas estrategias de comunicación</p>	<p>6.1. Informar y comunicar a través de diversos medios de comunicación local (rueda de prensa, web municipal, medios locales, etc.) a toda la población de Pinoso la implementación del I Plan de Igualdad interno</p> <p>6.2. Difusión del I Plan de Igualdad interno a toda la plantilla a través de su publicación en la web municipal, emails y documentos físicos disponibles en las distintas dependencias de la institución</p>	<p>Número y tipos de medios de comunicación utilizados para la difusión del plan</p> <p>Número de documentos impresos:</p> <p>Número de envíos por mail:</p>

Promover e iniciar un cambio de actitudes hacia la igualdad entre la plantilla de trabajadores

6.3. Realizar un mínimo de dos jornadas de sensibilización dirigida a la plantilla de trabajadores sobre valores y actitudes que cuestionan los modelos tradicionales de masculinidad y de feminidad.

7.2. Cronograma de ejecución de las actuaciones propuestas

El siguiente cuadro se indican los hitos temporales del Plan desagregados en cuatro trimestres por año, señalando el marco temporal estimado de inicio de cada una de las actuaciones.



7.3. Seguimiento y evaluación del Plan

En todo plan, sobre todo los desarrollados por entidades públicas, es necesario establecer mecanismos de evaluación que permitan determinar los logros de éste, tanto del proceso de implantación de las actuaciones y/o actividades como de los resultados obtenidos en las distintas áreas de intervención. La evaluación es uno de los elementos insoslayables en la planificación, entendida como una visión crítica que permite revisar y reorientar las actuaciones. Además, debe ser una estrategia que nos permita tomar decisiones respecto a los diferentes aspectos incluidos en la planificación: objetivos, programas, actuaciones, asignación de recursos, procedimientos, etc.

La evaluación es esencial para la formulación de políticas efectivas, lo que ayuda a garantizar que las políticas y los programas tengan el efecto deseado, proporcionen una buena relación coste-efectividad y no tengan consecuencias negativas imprevistas. Además, la evaluación de las políticas públicas permite rendir cuentas a la sociedad sobre la utilización de los recursos públicos incrementando así, la transparencia y la participación social. Por otra parte, contribuye a mejorar el conocimiento sobre los efectos de las acciones llevadas a cabo y de los mecanismos que los explican, fomentando el uso de la evidencia y las buenas prácticas, y, de forma paulatina, la eficacia y la eficiencia de las actuaciones emprendidas. En este sentido es necesario implementar unos mecanismos de seguimiento y evaluación interna del plan que permita establecer el grado de ejecución de las actuaciones incluidas en el Plan, así como detectar las dificultades encontradas en su desarrollo.

Metodología de la evaluación

Para abordar el proceso de seguimiento y evaluación del Plan se recomienda la adopción de una metodología objetiva y de calidad que permita:

- 1) Identificar qué se va a evaluar.
- 2) Combinar de forma equilibrada la necesidad de conocimiento con los recursos disponibles: dando prioridad a los indicadores calculables con los sistemas de información actualmente existentes en el municipio.
- 3) Contar con la participación de todos los agentes y trabajadores involucradas

Esta metodología se focalizará en los siguientes aspectos: *evaluación de procesos y evaluación de resultados*.

Evaluación de procesos

En la evaluación de procesos se pretende conocer y analizar cómo se ha hecho y la forma en que se han desarrollado los componentes esenciales de cada una de las actuaciones incluidas en cada una de las áreas de intervención del plan:

- Grado de ejecución y nivel de desarrollo de las actuaciones previstas
- Cumplimiento del calendario propuesto.
- Grado de dificultad detectado en su ejecución y desarrollo

Para realizar la evaluación de procesos, la persona/s responsables de la ejecución de las actuaciones cumplimentarán una ficha por actuación donde se incluirá la siguiente información:

1. Denominación de la actuación
2. Área de intervención
3. Objetivo general
4. Objetivos específicos
5. Persona/s responsable/s de su ejecución
6. Acciones desarrolladas: tareas y/o productos
7. Calendarios: fecha/s de realización
8. Grado de ejecución de la actuación: 1 = no iniciada; 2 = en proceso; 3 = finalizada
9. Grado de desarrollo de la actuación: 1 = no realizada; 2 = realizada parcialmente; 3 = realizada
10. Tipo y grado de problemas detectados en el desarrollo de la actuación

Evaluación de resultados

En la evaluación de resultados se pretende conocer y analizar qué se ha hecho, identificando y verificando la relación entre los objetivos específicos y los resultados obtenidos en cada actuación, y estos a su vez con los objetivos generales de cada área de intervención. La evaluación de resultados es un aspecto determinante en el proceso general de evaluación del Plan debido a que, por un lado permitirá valorar la eficiencia de las actuaciones ejecutadas, y por otro, en función de las aportaciones de los responsables de su ejecución, reconducir a futuro las actuaciones que no hayan obtenido los resultados esperados así como identificar nuevas necesidades no detectadas previamente que servirán, en última instancia, como elementos metodológicos en la planificación de un nuevo plan. En concreto se pretende comprobar si los objetivos se han cumplido o no a partir de la observación, medición y valoración cuantitativa y cualitativa de los indicadores de evaluación. En este sentido se incluyen:

- Grado de cumplimiento de los indicadores de resultados
- Grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales.

Para realizar la evaluación de resultados, la persona/s responsables de la ejecución de las actuaciones cumplimentarán una ficha por actuación donde se incluirá la siguiente información

1. Información cuantitativa del indicador/es de resultados obtenidos en cada actuación
2. Información cualitativa aportada por los responsables de cada actuación y por los públicos objetivos a quienes va dirigida (trabajadores) a través de una encuesta de satisfacción

Responsables de la evaluación

En el seguimiento y evaluación intervendrán los responsables de la Concejalía de Igualdad y de la Concejalía de Recursos Humanos, realizando un seguimiento de cada una de las actuaciones indicadas de forma continua a lo largo del proceso de implementación del mismo. Se realizarán evaluaciones intermedias anualmente y una evaluación final.

Este I Plan de Igualdad interno de Pinoso ha sido desarrollado gracias a la subvención de la Diputación Provincial de Alicante.

En Pinoso, a 30 septiembre de 2020.

