

# I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Bigastro 2021-2024



Equipo redactor:

El documento “*I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Bigastro 2021-2024*” ha sido elaborado en su totalidad por el equipo técnico de Tindaya Social: *Juan Manuel Flores, David Martínez y Ana Marta Benito.*

Con la ayuda y colaboración de *María José Ruiz y Abraham Fernández*

*Elche, 5 de septiembre, de 2021*

## ÍNDICE

	<i>Página</i>
1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO METODOLÓGICO	6
3. MARCO NORMATIVO	9
4. SITUACIÓN LABORAL DE LA PLANTILA DE TRABAJADORES	11
4.1. Sexo y grupos de edad	11
4.2. Vínculo contractual con la institución	11
4.3. Antigüedad en la institución	12
4.4. Grupo de titulación	13
4.5. Proporcionalidad de competencias y responsabilidades	14
4.6. Vinculación laboral por áreas y/o departamentos	16
4.7. Reducción de jornada y absentismo laboral	17
4.8. Retribución salarial	17
5. PERCEPCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y LA PLANTILLA DE TRABAJADORES RESPECTO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	19
5.1. La desigualdad de género: perspectiva interna	19
5.2. Promoción laboral y formación interna	21
5.3. Comportamientos y actitudes sexistas: machismo, micromachismo y lenguaje	22
5.4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	25
5.5. Conciliación de la vida laboral y familiar	26
5.6. Propuestas sugeridas para alcanzar la equidad	28
6. MAPEO DE DESIGUALDADES	31
7. PLAN DE IGUALDAD INTERNO	34
7.1. Áreas de intervención, objetivos y actuaciones	34
7.2. Cronograma de ejecución de las actuaciones previstas	40
7.3. Seguimiento y evaluación del Plan	41

## I. INTRODUCCIÓN

---

La igualdad entre mujeres y hombres es la base sobre la que se debe asentar toda interacción social, siendo un principio que se ve materializado con el respeto y la consecución de la participación y la representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, incluidos la política, la administración, el trabajo o la convivencia.

El Ayuntamiento de Bigastro como administración pública cumple con las directrices de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres que 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 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 Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro se tiene la firme intención que con el I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Bigastro 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 conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para ello, el plan se concibe como un instrumento estratégico que se instrumentaliza a través de unas acciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales en el conjunto de todas las áreas de la institución.

## 2. MARCO METODOLÓGICO

---

La elaboración del I Plan de igualdad interno del Ayuntamiento de Bigastro es el resultado de un proceso dinámico y consensuado con las y los responsables del área de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro y con el conjunto de la plantilla de trabajadores de la institución. Los objetivos centrales del I Plan se concretan en:

- 1) Conocer las diferentes condiciones y posiciones laborales de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Bigastro.
- 2) Identificar las principales brechas entre hombres y mujeres que pueden estar representando un freno en la conquista de la equidad en todos los ámbitos donde se producen procesos de interacción.
- 3) Establecer las líneas estratégicas, soluciones, medidas y acciones a desarrollar dirigidas a reducir las brechas identificadas.

Para alcanzar los objetivos propuestos se ha considerado conveniente recurrir a una metodología de trabajo triangular, combinando diferentes enfoques y técnicas de recogida y análisis de información *primaria* tanto cualitativa como cuantitativa, en este sentido la metodología empleada se estructura en 5 grandes fases

### *Fases de elaboración del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Bigastro*

---

Fase 1	Recopilar, analizar y evaluar los activos, recursos, protocolos, guías, medidas y estrategias y acciones emprendidas por parte de la institución para fomentar la igualdad de oportunidades entre la plantilla de trabajadores.
Fase 2	Conocer y analizar desde la perspectiva de género la estructura laboral de la institución.
Fase 3	Conocer y analizar desde la perspectiva de género la opinión y percepción de la plantilla de trabajadores sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad.
Fase 4	Mapear el conjunto de problemas, déficits y necesidades que suponen o pueden suponer un freno en la conquista de la igualdad de oportunidades.
Fase 5	Diseñar y planificar una estrategia de actuación por ámbitos de intervención que contemple la consecución de un conjunto de acciones que permita reducir las desigualdades identificadas en las fases anteriores.

---

## Metodología aplicada

---

Fase 1. Recopilar, analizar y evaluar los activos, recursos, protocolos, guías, medidas y estrategias y acciones emprendidas por parte de la institución para fomentar la igualdad de oportunidades entre la plantilla de trabajadores.

*Método:* entrevista en profundidad con los responsables del área de Servicios Sociales Igualdad y Políticas Inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro y 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.

Fase 2. Conocer y analizar desde la perspectiva de género la estructura laboral de la institución

*Método:* con la finalidad de realizar un análisis en profundidad de la plantilla de trabajadores/as e identificar las brechas de género y la masculinización y/o feminización de los cargos y tareas, se ha realizado una explotación y análisis de una base de datos interna facilitada por la institución con la siguiente información anonimizada

- Sexo
- Grupos de edad
- Vinculo contractual con la institución
- Áreas/departamentos de adscripción
- Tipo de plaza
- Grupo de titulación
- Escala laboral
- Antigüedad laboral
- Competencias y responsabilidad
- Composición corporación y gobierno locales
- Reducción de jornada
- Absentismo laboral
- Retribución salarial
- Horas de cursos de formación interna

Fase 3. Conocer y analizar desde la perspectiva de género la opinión y percepción de la plantilla de trabajadores sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad.

*Método:* se ha realizado una encuesta ad hoc dirigida a los 68 trabajadores/as en plantilla en el mes de abril de 2021.

- ❑ Población de estudio: hombres y mujeres que en el momento de la realización del trabajo de campo tenían una vinculación contractual de cualquier naturaleza con la institución.
- ❑ Muestra: 45 entrevistas válidas, conduciendo a un error de muestreo de  $\pm 7,9$  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 66,1% de la población de estudio.
- ❑ Técnica: lanzamiento de una encuesta online el día 28 de abril de 2021 recurriendo a diferentes alternativas de contacto: correo electrónico y redes sociales (WhatsApp).
- ❑ Fecha trabajo de campo: entre el 28 de abril y el 24 de mayo de 2021
- ❑ Software de análisis: paquete estadístico SPSS v26

Fase 4. Mapear el conjunto de problemas, déficits y necesidades que suponen o pueden suponer un freno en la conquista de la igualdad de oportunidades.

Método: a partir de la información documental y estadística obtenida en las fases anteriores se ha elaborado un mapa de deficiencias estructurado por áreas de relevancia.

### 3. MARCO NORMATIVO

---

Conocer el marco legal que regula las competencias y obligaciones de las administraciones locales en materia de igualdad de oportunidades entre sus trabajadores es clave en el diseño de las políticas y los planes municipales. Las competencias asignadas en esta materia resultan determinantes a la hora de establecer las prioridades de actuación que deberán ser abordadas en el marco del I Plan de Igualdad Interno de Bigastro.

#### Normativa europea

---

- ❑ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- ❑ Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo.
- ❑ Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- ❑ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.
- ❑ Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010. La Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010.
- ❑ El Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

#### Normativa estatal

---

- ❑ Estatuto de los trabajadores, “los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente por el trabajo, o una vez contratados, por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual...” (Art. 4.2.).
- ❑ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ❑ Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto) donde se especifican como acciones muy graves las discriminaciones por razón de sexo y en materia de acceso al trabajo se establece como infracción muy grave la discriminación por razón de sexo, que se utiliza mediante publicidad o cualquier otro medio.
- ❑ Ley 3/2007 del 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 64 Se contemplan los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución; Art.45. Elaboración y aplicación



de los planes de igualdad; Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas; Art.47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 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).
- Pacto de estado en materia de violencia de género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Art. 202.

#### Normativa autonómica

---

- Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En la misma se establecen una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad en los procesos de formación y promoción de lugares de trabajo o promoción interna.
- 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 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Art.19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat 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.

## 4. SITUACIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA DE TRABAJADORES

### 4.1. Sexo y grupos de edad

La plantilla de trabajadores del Ayuntamiento de Bigastro a 1 de abril de 2021 estaba compuesta por 68 personas incluyendo a los ediles del equipo de gobierno. El 45,6% son mujeres, por lo que podemos afirmar que estamos ante una administración pública con presencia equilibrada de mujeres y hombres<sup>1</sup> 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 moderado grado de envejecimiento: el 51,5% tiene 50 o más años, situándose la edad media en 47,9 años y ligeramente superior entre las mujeres (49,6 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 39 años donde las mujeres solo representan el 25,0% y solo en el estrato de 60-65 años el peso proporcional de las mujeres (62,5%) es muy superior al de los hombres.

Tabla 1. Distribución de la plantilla por sexo y grupos de edad

Edad	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/edad
	N	%	N	%	N	%	
25-29	3	8,1	1	3,2	4	5,9	25,0
30-39	9	24,3	3	9,7	12	17,6	25,0
40-49	8	21,6	9	29,0	17	25,0	52,9
50-59	14	37,8	13	41,9	27	39,7	48,1
60-65	3	8,1	5	16,1	8	11,8	62,5
Total	37	100,0	31	100,0	68	100,0	45,6
Edad media	46,5		49,6		47,9		

Fuente: Ayuntamiento de Bigastro y elaboración propia

### 4.2. Vínculo contractual con la institución

El 57,4% de la plantilla – 50,4% si excluimos a los ediles del equipo de gobierno -está vinculada contractualmente con la institución de forma temporal a través de la figura de personal laboral eventual y funcionario interino, partiendo los hombres en situación de desventaja en los procesos de promoción profesional. Entre los funcionarios de carrera sí se observa una paridad equilibrada (47,6% son mujeres), pero en el resto de las figuras contractuales la desproporción favorece a las mujeres frente a los hombres siendo la tasa de temporalidad masculina (62,2%) superior en más de 10 puntos porcentuales a la femenina (51,6%).

<sup>1</sup> 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.

Tabla 2. Distribución de la plantilla por sexo y vínculo contractual

Vínculo	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/vínculo
	N	%	N	%	N	%	
Funcionario	11	29,7	10	32,3	21	30,9	47,6
Funcionario interino	1	2,7	2	6,5	3	4,4	66,7
Personal laboral fijo	3	8,1	5	16,1	8	11,8	62,5
Personal laboral eventual	20	54,1	11	35,5	31	45,6	35,5
Corporación política (ediles)	2	5,4	3	9,7	5	7,4	60,0
Total	37	100,0	31	100,0	68	100,0	45,6
Tasa de temporalidad (%)	62,2		51,6		57,4		

Fuente: Ayuntamiento de Bigastro y elaboración propia

### 4.3. Antigüedad en la institución

La antigüedad media de la plantilla de trabajadores se sitúa en 11,4 años - marginalmente superior entre las mujeres (12,3) que entre los hombres (10,7) - y el 50% de la plantilla (mediana) lleva desarrollando su trabajo en la institución un tiempo inferior a 10 años. Por tipo de vinculación contractual no se observan desequilibrios significativos por género, salvo en la figura de funcionario interino donde las mujeres tienen una mayor antigüedad media (6,5 años) que los hombres (1 año) y en la figura de personal laboral fijo en el que los hombres (17,3 años) superan en cuatro años a las mujeres (13,2 años). Poniendo el foco en los últimos cinco años, se puede observar (Tabla 3) cómo ha habido un incremento notable en la contratación de personal y el 39,7% del total de la plantilla lleva desarrollando su trabajo un periodo igual o inferior a cinco años, aunque en este caso marginalmente superior entre los hombres (40,5%) que entre las mujeres (38,7%) y bajo la figura contractual de personal laboral eventual (86,9% del total de contratados).

Tabla 3. Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad en la institución

Antigüedad	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/antigüedad
	N	%	N	%	N	%	
1 o menos años	11	29,7	8	25,8	19	27,9	42,1
2-5	4	10,8	4	12,9	8	11,8	50,0
6-10	8	21,6	3	9,7	11	16,2	27,3
11-20	8	21,6	11	35,5	19	27,9	57,9
21-más años	6	16,2	5	16,1	11	16,2	45,5
Total	37	100,0	31	100,0	68	100,0	45,6
Antigüedad media (años)	10,7		12,3		11,4		

Fuente: Ayuntamiento de Bigastro y elaboración propia

#### 4.4. Grupo de titulación

Por grupo de titulación se detectan desequilibrios pronunciados entre mujeres y hombres. En los grupos de mayor titulación la desproporción favorece notablemente a las mujeres y especialmente en los grupos A1 y C2 (100% y 90,9% respectivamente), en A2 se cumple el criterio de proporcionalidad (42,9% mujeres) pero en el grupo C1 la desproporción de mujeres es muy llamativa: solo representan el 23,5% de los puestos, sobre todo porque en este grupo se concentra el mayor número de agentes de policía local. Al reducirse el requisito de titulación la brecha entre hombres y mujeres se amplía, en este sentido el grupo de mayor número de trabajadores contratados en la institución y que representa el 30% de la plantilla corresponde al de agrupaciones profesionales temporales (APF) y en este caso la presencia femenina se aleja del criterio de presencia equilibrada y solo dos de cada diez puestos son ocupados por mujeres.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de titulación

Grupo titulación	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
A1			3	9,7	3	4,4	100,0
A2	4	10,8	3	9,7	7	10,3	42,9
C1	13	35,1	4	12,9	17	25,0	23,5
C2	1	2,7	10	32,3	11	16,2	90,9
APF	13	35,1	7	22,6	20	29,4	35,0
Prácticas/formación	3	8,1	1	3,2	4	5,9	25,0
Personal confianza	1	2,7			1	1,5	-
Corporación política (ediles)	2	5,4	3	9,7	5	7,4	60,0
Total	37	100,0	31	100,0	68	100,0	45,6

Fuente: Ayuntamiento de Bigastro y elaboración propia

Tabla 5. Distribución de la plantilla por sexo y escala

Escala	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
Administración general	24	68,6	24	85,7	48	76,2	50,0
Administración especial	11	31,4	3	10,7	14	22,2	21,4
Habilitación nacional			1	3,6	1	1,6	100,0
Total	35	100,0	28	100,0	63	100,0	44,4

Fuente: Ayuntamiento de Bigastro y elaboración propia

Centrando la atención por tipo de escala profesional, la proporcionalidad es totalmente equilibrada en la categoría de administración general, pero se observa una profunda brecha en favor de los hombres en la categoría de administración especial: ocho de cada diez puestos son masculinos y la causa de esta

desproporción la encontramos, nuevamente, en el mayor peso proporcional de hombres como agentes de policía local.

#### 4.5. Proporcionalidad de competencias y responsabilidades

Para establecer una categorización de competencias y de responsabilidades de la plantilla de trabajadores se ha utilizado como referente metodológico la agrupación por funciones elaborada por el Gabinete de Estudios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz<sup>2</sup> adaptándola a la realidad laboral de la institución. En total, se han identificado nueve grandes grupos competenciales incluyendo al gobierno local.

Tabla 6. Distribución de la plantilla por sexo y grupo competencial

Grupo competencial	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
Directiva			1	3,2	1	1,5	100,0
Ediles	2	5,4	2	6,5	4	5,9	50,0
Mando intermedio	3	8,1	4	12,9	7	10,3	57,1
Responsable intermedio y de gestión	1	2,7	2	6,5	3	4,4	66,7
Administrativos	3	8,1	1	3,2	4	5,9	25,0
Auxiliar administrativo	1	2,7	8	25,8	9	13,2	88,9
Subalterno	14	37,8	8	25,8	22	32,4	36,4
Seguridad ciudadana	7	18,9	1	3,2	8	11,8	12,5
Resto de categorías no jerarquizadas	6	16,2	4	12,9	10	14,7	40,0
Total	37	100,0	31	100,0	68	100,0	45,6

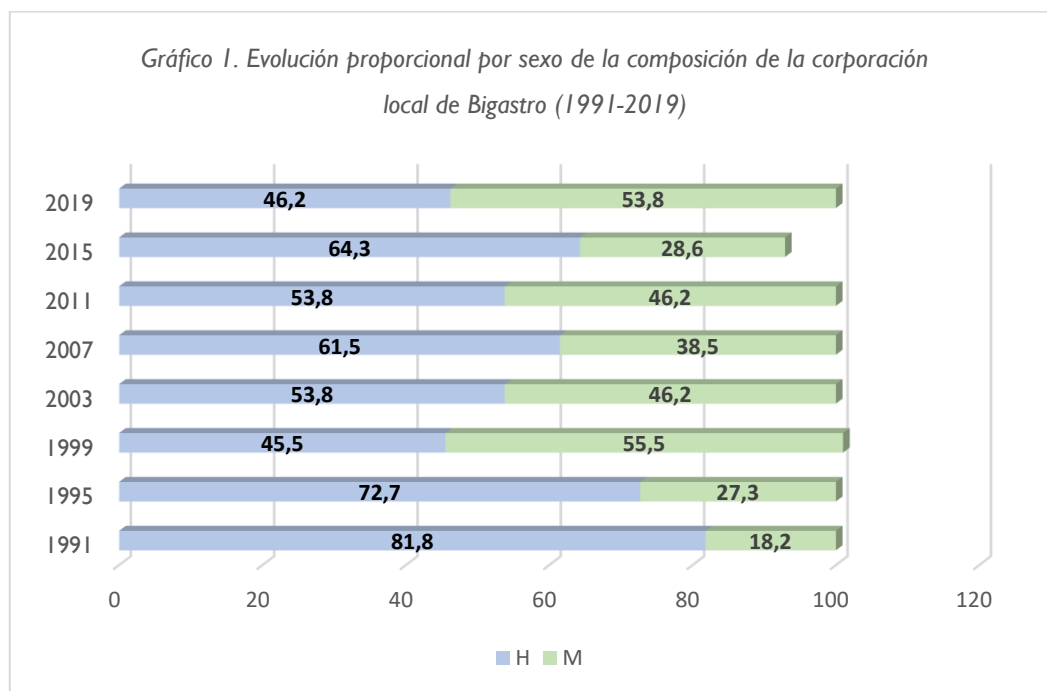
Fuente: Ayuntamiento de Bigastro y elaboración propia

De la realidad laboral de la institución se puede observar cómo un mayor peso de las mujeres en los grupos de titulación superior tiene un reflejo directo en las funciones competenciales y de responsabilidad: las funciones de mayor responsabilidad “Directiva”, “Ediles”, “Mando intermedio” y “Responsable intermedio y de gestión” recaen principalmente en las mujeres - salvo en las responsables intermedias donde la desproporción de mujeres-hombres supera los límites establecidos en favor de las mujeres - en el conjunto de

<sup>2</sup> 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.; 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 oficinas, 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. 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>

los cuatro grupos principales el 60% de las responsabilidades recae en mujeres, invirtiéndose de este modo la tradicional presencia femenina en cargos de menor responsabilidad. Al reducirse la carga competencial, es decir, la jerarquía en el organigrama competencial, la proporción de hombres se incrementa a excepción del grupo “Auxiliar Administrativo” donde, nuevamente, el criterio de proporción equilibrada supera en más de 20 puntos porcentuales el límite superior (60%).



Fuente: Diputación de Alicante. Presidencia. Unidad de Documentación y elaboración propia

Las brechas profesionales y competenciales que se están evidenciando a lo largo del informe también son replicables en el ámbito político tanto en la composición de la corporación local como en los órganos de gobierno. La corporación local del Ayuntamiento de Bigastro en el año 2021 está compuesta por 13 ediles y la presencia de mujeres se sitúa entre los límites de la representación equilibrada (53,8%). Sin embargo, es necesario destacar que es la segunda legislatura<sup>3</sup> en la que la proporción de mujeres supera al de los hombres pero la primera en todo el periodo democrático donde una mayor proporción de mujeres se acompaña, además, con una mayor capacidad de decisión y jerarquía entre los dos principales partidos políticos: PP y PSOE.

En cuanto a la estructura del gobierno local, compuesta por siete ediles del PP, la proporción de mujeres incluyendo a la alcaldesa (4) también supera al de hombres (3) y sus competencias, atendiendo a una mayor capacidad de gestión presupuestaria, se distribuyen de manera equilibrada aunque las áreas de mayor “tradición” femenina como son cultura, educación, juventud, protocolo y servicios sociales siguen recayendo en las mujeres.

<sup>3</sup> La primera legislatura con mayor proporción de mujeres fue la de 1999.

## 4.6. Vinculación laboral por áreas y/o 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 trece categorías. Aunque la estructura administrativa es igual para todos los departamentos estos son muy diferentes entre sí y del análisis de los datos obtenidos no se puede determinar una prevalencia de masculinización o feminización de las profesiones atendiendo a los criterios de mayor o menor número de recursos humanos o mayor o menor peso presupuestario. En este sentido, de los doce departamentos, más uno inespecífico y que se vincula al conjunto de la institución, en los que se ha agrupado a la plantilla sin incluir a los ediles del gobierno local, en siete de ellas (53,8%) la presencia femenina es inexistente: Agricultura, Deportes y Fiestas, Informática y Juventud, o por debajo del límite de proporcionalidad equilibrada: Sanidad, Educación y Cultura y especialmente Seguridad Ciudadana. Mientras, por otro lado, en otras tres se detecta una desproporción muy llamativa con un peso de mujeres superior al 80%: Urbanismo, Servicios Sociales y Auditorio y Biblioteca y una proporción equilibrada en otras dos áreas: Intervención y secretaria y Mantenimiento y Limpieza.

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

Áreas / departamentos	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/áreas
	N	%	N	%	N	%	
Intervención y secretaria	4	11,4	6	21,4	10	15,9	60,0
Seguridad ciudadana	9	25,7	1	3,6	10	15,9	10,0
Urbanismo			2	7,1	2	3,2	100,0
Servicios sociales	1	2,9	6	21,4	7	11,1	85,7
Sanidad	4	11,4	2	7,1	6	9,5	33,3
Agricultura	3	8,6			3	4,8	-
Educación y cultura	2	5,7	1	3,6	3	4,8	33,3
Auditorio y biblioteca			3	10,7	3	4,8	100,0
Deporte y fiestas	2	5,7			2	3,2	-
Informática	3	8,6			3	4,8	-
Mantenimiento y limpieza	3	8,6	4	14,3	7	11,1	57,1
Juventud	1	2,9			1	1,6	-
Inespecífico	3	8,6	3	10,7	6	9,5	50,0
Total	35	100,0	28	100,0	63	100,0	44,4

No se incluye la categoría "Ediles"

Fuente: Ayuntamiento de Bigastro y elaboración propia

#### 4.7. Reducción de jornada y absentismo laboral

La reducción de la jornada laboral de la plantilla de trabajadores podemos considerarla como marginal, pero es necesario destacar que afecta únicamente a las mujeres. En este caso, dos trabajadoras tienen una reducción de jornada de 2,5 horas hasta el 31 de marzo de 2021, y de 1,5 horas hasta el 1 de julio de 2021 siendo los principales motivos la necesidad de cuidar a menores y personas mayores. En cuanto al absentismo laboral, calculado a partir de las bajas laborales por enfermedad común y accidente de trabajo, los datos ofrecidos por *Umivale* a fecha de 31 de diciembre de 2020 revela que 20 trabajadores y trabajadoras (25 incluyendo los accidentes de trabajo que no han requerido de la solicitud de baja) de la institución habían causado baja durante el año de referencia con un incremento del 81,8% respecto a los datos registrados en 2019. El número total de jornadas perdidas en el año 2020 ascendió a 316 (un incremento respecto al 2019 del 18,3%), el porcentaje de absentismo laboral se situó de promedio durante el año en el 1,19% (en 2019 fue del 1,02%) y el 60% de las bajas corresponde a mujeres. A pesar del llamativo incremento de casos de absentismo laboral respecto al año 2019, no podemos considerar que nos encontremos ante una situación extraordinaria ni que ésta tenga un carácter femenino principalmente porque 10 de las 20 bajas registradas, y que lamentablemente afectaron a más mujeres, fueron causadas por el contagio o exposición de Covid.

Tabla 8. Evolución del absentismo laboral por sexo y tipología de baja 2020-2019

Tipología	Hombres		Mujeres		Total		Variación 2020-2019		
	Nº	Abs. (%)	Nº	Abs. (%)	Nº	% mujeres	Nº 2019	% mujeres	Var. % 20-19
AT (Sin Baja)	5				5	-	4	75,0	25,0
AT (Baja)	1	0,04			1	-	5	40,0	-80,0
CC (Baja)	7	0,68	12	1,44	19	63,1	6	83,3	216,6
Total Bajas	8		12		20	60,0	11	66,6	81,8

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

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

#### 4.8. Retribución salarial

La retribución salarial de la plantilla de trabajadores es resultado de varios factores: el grupo de titulación, el vínculo contractual, el grupo competencial, la antigüedad, etc. Un análisis general de las nóminas brutas refleja una brecha salarial mínima de 5,5 euros de media en favor de las mujeres. No obstante, un análisis por grupo de titulación revela ciertas brechas que tiene su explicación en la variable antigüedad, en este sentido se debe destacar la desproporción salarial de los grupos de titulación C1 con un diferencial salarial de 75,8 euros en favor de las mujeres y C2 de 137,7 euros en favor de los hombres. Pero donde se observa la mayor brecha salarial es en los miembros del gobierno local con una brecha salarial de 428 euros en favor de las mujeres y



que se justifica por el salario de la alcaldesa (2.933 euros/mes) ya que los cuatro ediles que perciben nómina de la institución reciben la misma cuantía (1.647 euros).

Tabla 9. Distribución de la plantilla por sexo, grupo de titulación y salario medio mensual (euros)

Grupo titulación	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial (Smujer-Shombre)
	Euros (media)			
A1		2.542,5	2.542,5	
A2	2.364,2	2.391,5	2.375,8	27,3
C1	2.105,1	2.180,9	2.122,9	75,8
C2	1.484,5	1.346,8	1.359,3	-137,7
APF	1.251,3	1.247,5	1.250,0	-3,8
Personal confianza	823,3		823,3	
Corporación política (ediles)	1.646,7	2.075,5	1.903,9	428,8
Total	1.726,2	1.731,7	1.728,8	5,5

Fuente: Ayuntamiento de Bigastro y elaboración propia

## 5. PERCEPCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y LA PLANTILLA DE TRABAJADORES RESPECTO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

### 5.1. La desigualdad de género: perspectiva interna

---

La concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro inició su andadura por iniciativa política hace aproximadamente 2 años (2019), en la actual legislatura, con el objetivo principal de promover la igualdad, la integración social, la autonomía de las personas y la mejora de la convivencia de las ciudadanas y ciudadanos del municipio de Bigastro. No obstante, el interés mostrado por la institución por fomentar la igualdad entre sus conciudadanos arrancó en 2016 con la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades del municipio de Bigastro y desde entonces ha venido implementando y desarrollando diversas acciones y actividades relacionadas con dicha finalidad. Sin embargo, y desde la perspectiva de su estructura interna, su labor ha sido prácticamente inexistente, debido a que a la fecha de cierre del presente informe la institución *no cuenta con un plan, protocolo, medidas, ordenanzas, etc. en el organigrama de funcionamiento laboral interno sobre igualdad efectiva para sus trabajadoras y trabajadores*, circunscribiéndose únicamente a las exigencias de la normativa actual en materia de igualdad y siendo el presente informe de diagnóstico la primera acción estructurada orientada a fomentar la igualdad entre sus trabajadores.

En la elaboración de un plan de igualdad dirigido a la plantilla de trabajadores es recomendable que las diversas concejalías, áreas, departamentos de la institución, así como el conjunto de las fuerzas políticas que componen la corporación municipal y sobre todo los propios trabajadores se impliquen en su desarrollo y ejecución. En este sentido, en primer lugar, es necesario conocer el interés e importancia atribuida por todos los agentes implicados en la elaboración de un instrumento estratégico como es el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Bigastro 2021-2024. Desde el gobierno local, y en especial por parte de la alcaldesa y la concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas, el interés mostrado por su elaboración es innegable. Pero cuando ponemos el punto de atención en las percepciones de los implicados directos: la plantilla de trabajadores, se detectan ciertas discrepancias que es necesario matizar.

El 43% de la plantilla consultada (tabla 10), incrementándose hasta el 60% entre las mujeres y reduciéndose al 42% entre los hombres, considera que es *necesario elaborar un plan interno para alcanzar la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la institución*, éste, en principio, reducido interés tiene su explicación entre otros motivos porque: 1) *ocho de cada diez personas entrevistadas* indican estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en considerar que *no perciben problemas de discriminación para las mujeres en el Ayuntamiento de Bigastro* sin observarse diferencias significativas entre empleados y empleadas; 2) porque también *ocho de cada diez* considera que *tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en el área / departamento en el que desarrollan su trabajo*; y 3) *porque siete de cada diez opina que los equipos de trabajo con diversidad de género en general logran mejores resultados*. No obstante, se ha de destacar, que con relación a este

último aspecto “equipos de trabajo con diversidad de género” sí se observa, más allá de la condición de género, una brecha significativa en la valoración de este factor pero con relación al vínculo contractual con la institución, de este modo, cuando el vínculo contractual no es de carácter fijo (funcionario y/o personal laboral fijo) el grado de acuerdo sobre la diversidad de género se reduce notablemente<sup>4</sup>.

Tabla 10. Grado de acuerdo/desacuerdo ante afirmaciones relacionadas con la igualdad de género

Afirmaciones	Sexo	Escala de desacuerdo-acuerdo (% filas)					Total	Media
		1	2	3	4	5		
No percibo problemas de discriminación para las mujeres en el Ayuntamiento de Bigastro.	H	8,3	8,3		25,0	58,3	100,0	4,17
	M		5,9	5,9	52,9	35,3	100,0	4,18
Mujeres y hombres son tratados de manera igualitaria en el área / departamento en el que desarrolla mi trabajo	H	4,0	4,0		28,7	64,0	100,0	4,25
	M	12,5			25,0	62,5	100,0	4,10
Los equipos de trabajo con diversidad de género en general logran mejores resultados	H	8,0	4,0	20,0	52,0	16,0	100,0	3,64
	M			29,4	45,2	23,8	100,0	4,06
No es necesario elaborar un plan interno para alcanzar la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores	H	16,7	25,0	16,7	29,2	12,5	100,0	2,96
	M	26,7	33,3	13,3	20,0	6,7	100,0	2,47

1 = totalmente en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = indiferente; 4 = de acuerdo; 5 = totalmente de acuerdo

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

También quisimos sondear la utilidad atribuida a la institución sobre la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión diaria de la organización (tabla 11) y tanto hombres como mujeres comparten, sin apenas diferencias, la misma percepción indicando que el principal ámbito de utilidad se concreta en que puede *ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo*. No obstante, y atendiendo al orden de importancia de los ámbitos de mejora, se percibe una brecha aunque marginal en que su incorporación *puede influir en un cambio de actitudes más abierta a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos*, siendo las mujeres las que consideran en menor medida que este aspecto se pueda alcanzar. En tercer lugar, los hombres no son tan optimistas como las mujeres en considerar que *su aplicación pueda facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal*, y en cuarto y quinto lugar, y donde mayor diferencias se perciben entre trabajadoras y trabajadores y donde ellas se muestran menos optimistas, es en considerarlo un

4

Los equipos de trabajo con diversidad de género en general logran mejores resultados			
Vinculación contractual	Media	Desv. Desviación	Rango promedio
Funcionario	3,76	0,970	20,88
Personal laboral	4,17	0,707	25,42
Otra situación laboral	3,00	1,291	12,93
Total	3,81	0,994	

Prueba de H de Kruskal-Wallis (6,012) para un nivel de significación  $\leq 0,05$

instrumento que permita *favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la empresa y de dotar a la institución de una imagen más moderna y competitiva.*

Tabla 11. Percepción sobre la utilidad de la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión de las organizaciones (% sobre total de respuestas)

Ámbitos	Hombre	Mujer	Total	Brecha
				M/H
Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo	28,3	30,6	29,3	2,3
Influir en cambio actitudes más abierta a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos	23,9	19,4	22,0	-4,5
Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal	13,0	22,2	17,1	9,2
Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la empresa	17,4	8,3	13,4	-9,1
Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones	10,9	2,8	7,3	-8,1
Puede mejorar el clima laboral	4,3	5,6	4,9	1,3
Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.,		8,3	3,7	8,3
No creo que sirva para nada	2,2	2,8	2,4	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

## 5.2. Promoción laboral y formación interna

### *Promoción laboral*

En los procesos de selección, contratación y promoción interna que realiza la institución se utilizan diferentes canales para informar tanto a la población en general como a sus trabajadores en particular de las ofertas de empleo público que se convocan, como son entre otros: la publicación de las bases de contratación en diversos medios de fácil acceso a los ciudadanos interesados, a través de la bolsa de trabajo municipal, a través de Servef, etc. e incluyendo en todos los casos las normativas vigentes en materia de contratación. Centrando la atención en la promoción interna, y como se ha señalado anteriormente, del análisis interno de la plantilla de trabajadores se ha detectado la existencia de brechas entre hombres y mujeres relativas al ascensor promocional de la institución, evidenciado una mayor proporción de mujeres entre el personal laboral fijo y funcional así como una mayor estabilidad laboral, no obstante, esta realidad no parece ser percibida como un déficit debido a que el 86,4% de la muestra de estudio consultada 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 88,5% y se reduce en las mujeres al 83,5%.

### *Formación*

La oferta formativa que provee la institución a sus empleados se puede considerar bastante limitada, en el año 2019 y en menor medida en 2020 -debido a la pandemia por Covid-, únicamente el 20,5% de la plantilla de trabajadores (14 trabajadores) doce funcionarios y funcionarios interinos – el 100% del grupo de titulación AI

- y dos contratados laborales de tipo eventual y con mayor participación de mujeres (29,0%) que hombres (13,5%) realizó algún curso de formación., y de estos solo el 11,7% de las áreas de Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana hizo un curso de formación sobre igualdad de 25 horas.

Tabla 13. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de titulación que ha realizado cursos de formación en 2019-2020

Grupo titulación	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
A1			3	100,0	3	100,0	100,0
A2	1	25,0	2	66,7	3	42,9	66,7
C1	4	30,8	1	25,0	5	29,4	20,0
C2			3	30,0	3	27,3	100,0
Total	5	13,5	9	29,0	14	20,5	64,3

Fuente: Ayuntamiento de Bigastro y elaboración propia

En cuanto al acceso a los cursos de formación ofertada por la institución, el 65,9% de las personas consultadas, 83,3% en el caso de las mujeres, considera que la institución se interesa porque todo su personal se forme, ofreciendo las mismas posibilidades, tanto a hombres como mujeres, y seis de cada diez, sin diferencias notables por género, considera que la institución atiende todas las peticiones de formación de sus trabajadores. Solo el 4,5% considera que la formación ofertada atiende a criterios de mayor o menor presencia de hombres o mujeres en los puestos de trabajo.

Tabla 12. Percepción sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación interna<sup>5</sup> (% sobre total de casos)

Opciones	Hombre	Mujer	Total	Brecha
				M/H
Sí, porque se interesa que todo el personal se forme	53,8	83,3	65,9	29,5
Sí, porque se atienden todas las peticiones de los trabajadores	65,4	61,1	63,6	-4,3
No, ofertan más formación relacionada con puestos donde hay más presencia de hombres	7,7		4,5	-7,7
No, ofertan más formación relacionada con puestos donde hay más presencia de mujeres	7,7		4,5	-7,7
No sabe	11,5	5,6	9,1	-6,0

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

A colación del reducido número de trabajadoras/es que ha realizado algún curso relacionado con la igualdad de género, solicitamos a la muestra de estudio que nos indicaran si *consideraban necesario realizar formación sobre igualdad de oportunidades* y prácticamente la mitad de la plantilla (54,8%) contestó afirmativamente. Sin embargo, al desagregar este dato por variables categóricas como el sexo, la edad, la antigüedad en la institución

<sup>5</sup> P9. Cuando el Ayuntamiento u otros organismos públicos ofrecen formación ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?

y la vinculación contractual se observa cómo son las mujeres menores de 35 años y las mayores de 56 con menor antigüedad en la institución (5 o menos años) y menor jerarquía y estabilidad laboral se muestran más partidarias por recibir este tipo de formación.

Tabla 14. Importancia atribuida a la formación en igualdad por sexo y vinculación contractual

	Sexo	Vinculación contractual (% filas de respuestas afirmativas)			Total
		Funcionario	Personal laboral	Otra situación laboral	
Es necesario que se imparta formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	H	33,3	66,7	50,0	52,0
	M	37,5	66,7	100,0	58,8
	Total	35,3	66,7	71,4	54,8

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

### 5.3. Comportamientos y actitudes sexistas: machismo, micromachismo y lenguaje inclusivo

#### Actitudes machistas y micromachismos

Cuatro de cada diez mujeres consultadas indican que en su día a día en la institución observan comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas de forma esporádica (22,2%) o frecuentemente (16,7%). La percepción de los hombres es diametralmente opuesta y el 92,3% de los entrevistados no observa que se produzcan este tipo de comportamientos. El perfil de las mujeres que indican observar estos comportamientos procedentes de sus compañeros corresponde en mayor a medida personal laboral eventual (66,6%) frente a funcionalial (25%), son mujeres mayores de 36 años, que llevan desarrollando su labor 4 años o menos en la institución (56,0%), con formación universitaria y sin personas dependientes a su cargo.

Tabla 15. Grado de percepción de conductas machistas por sexo

	Sexo	Grado (% filas)			Total	Sig. asintótica
		1	2	3		
En mi día a día en la institución observo comportamientos, comentarios y actitudes machistas	H	92,3	7,7		100,0	0,026*
	M	61,1	22,2	16,7	100,0	
	Total	79,5	13,6	6,8	100,0	

1 = no observo; 2 = sí observo, pero esporádicamente; 3 = sí observo, frecuentemente

\*Test de homogeneidad de  $X^2$  de Pearson para un nivel de significación  $\leq 0,05$

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

En cuanto a los micromachismos, entendido 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., hay que destacar que en la institución no existe una guía interna, protocolo, normas, etc. para tratar de evitarlos, esto no significa que no se estén produciendo como así lo afirman tres de cada diez trabajadoras con el mismo perfil al de las que consideran que se están produciendo comportamientos machistas.

Tabla 16. Percepción de comportamientos micromachistas por sexo

	Sexo	Opinión (% filas)			Total
		No	Si	No sé	
Es necesario aplicar algún tipo de protocolo interno para evitar micromachismos	H	76,9	11,5	11,5	100,0
	M	55,6	27,8	16,7	100,0
	Total	68,2	18,2	13,6	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

### Lenguaje inclusivo

Otro aspecto de interés, y que actualmente es un debate abierto en diversos foros políticos, es el relacionado con la forma de interactuar y comunicarse entre sí atendiendo a la igualdad de género sin incurrir en sexismos, en este sentido se incurre en un lenguaje no inclusivo o sexista cuando se emiten mensajes que por las palabras escogidas o el modo de estructurarlas resultan discriminatorios por razón de sexo. La institución no dispone de una guía interna o protocolo de actuación para el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito en todos los documentos, comunicaciones internas y externas, bases de datos, etc. y ahondando en este aspecto, solicitamos a los trabajadores/as que nos indicasen si el lenguaje habitualmente utilizado en la institución, 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 80% de la muestra, sin diferencia por sexo, indica que *habitualmente se nombra indistintamente en masculino o femenino según proceda en cada caso* frente al 20% que opina lo contrario: que se utiliza siempre el masculino entendido como genérico. Sin embargo, al consultarles posteriormente si consideraban que el uso de un lenguaje inclusivo colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres, encontramos cierta brecha opinática, en este sentido seis de cada diez mujeres opinan que colaboraría entre bastante y mucho frente al 36,8% de los hombres que indican que colaboraría bastante y llamando la atención como un 25% de la muestra, sin diferencias por sexo, no se posiciona ni a favor ni en contra.

Tabla 17. Grado de importancia atribuida sobre el uso del lenguaje inclusivo por sexo

	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)				Total	Media
		1	2	3	4		
El uso de un lenguaje inclusivo / no sexista a nivel interno (entre compañeras y compañeros) colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres	H	36,8	26,3	36,8		100,0	2,00
	M	21,4	21,4	28,6	28,6	100,0	2,64
	Total	30,3	24,2	33,3	12,1	100,0	2,27

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

#### 5.4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son fenómenos reconocidos mundialmente y percibido como un problema de significativa importancia, en nuestro ordenamiento jurídico se consideran legalmente como comportamientos discriminatorios como consta en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Son dos conceptos que ahondan en una misma problemática pero con consideraciones diferentes, en este sentido, y conforme al artículo 46.2, el acoso sexual es *cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*, mientras que por acoso por razón de sexo se entiende *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*.

La institución, consciente de la importancia de este problema, ha redactado, actualmente a la espera de aprobación por parte de la corporación local, un protocolo interno para la vigilancia, sensibilización, prevención, detección y actuación tanto del acoso laboral en general como del acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, hemos querido conocer la opinión de la plantilla de trabajadores/as a este respecto y resulta llamativo como únicamente el 11,4% (16,7% en el caso de las mujeres y sobre todo entre las mayores de 50 años) consideran necesario que la institución ponga en marcha alguna medida "más concreta" contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, lo que sin duda es una buena noticia que refleja que, a priori, no se están produciendo o detectando situaciones que puedan constituir cierta alarma ante estos hechos.

PI8. Opinión sobre la introducción de medidas internas en la institución contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

	Sexo	Opinión (% filas)			Total
		No	Si	No sé	
Es necesario poner en marcha alguna medida "más concreta" contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Bigastro	H	73,1	7,7	19,2	100,0
	M	61,1	16,7	22,2	100,0
	Total	68,2	11,4	20,5	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

#### 5.5. Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar se podría definir, desde una perspectiva general, como la participación equilibrada entre hombres y mujeres de su vida familiar y laboral, pero también de sus propias vidas como personas independientes más allá del núcleo familiar. Es un concepto que también se entiende desde la igualdad de género, en base a una reestructuración de los sistemas de trabajo y sociales con el fin de conseguir una participación más equitativa de hombres y mujeres en ambas realidades y que tiene su amparo jurídico tanto en la normativa aplicable sobre conciliación laboral recogida en el Capítulo II, sección 5ª del Estatuto de los Trabajadores, en el que se detallan apartados relacionados con las vacaciones, permisos, excedencias, etc., y



en el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Más allá de las normativas aplicables es deseable que desde las instituciones públicas y de las organizaciones empresariales se muestre una actitud sensible hacia este problema, especialmente para las mujeres, lo que supone el desarrollo de una nueva mirada política. Actualmente la institución no cuenta con una guía interna, protocolo, normas y/o medidas específicas y comunes a todas las áreas y departamentos que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral entre sus trabajadores, pero sí una cierta flexibilidad no instrumentalizada y en función de las necesidades se opta por reducir la jornada, contratación temporal de refuerzo para suplir bajas u otras medidas.

¿Es necesario que la institución establezca un protocolo de actuación para favorecer la conciliación entre sus trabajadores?

Para dar respuesta a esta pregunta, en primer lugar, se ha querido conocer cuál es la situación familiar de la muestra consultada y el 50% de la plantilla tiene 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.

Tabla 19. Distribución por sexo de trabajadoras/es con personas dependientes a su cargo por sexo (% por columnas)

Tipo de personas dependientes	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Menores de 3 años	11,5		6,8	-
Menores entre 3 y 14 años	34,6	33,3	34,1	1,3
Mayores dependientes		11,1	4,5	11,1
Personas enfermas crónicas	3,8		2,3	
No tengo personas dependientes a mi cargo	46,2	55,6	50,0	9,4
No contesta	3,8		2,3	
Total	100,0	100,0	100,0	

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

En algún momento, como la mayoría de los trabajadores del país, las personas encuestadas 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. Por ello, solicitamos a los trabajadores en plantilla (Tabla 20) que nos diesen su opinión sobre quiénes, hombres o mujeres, hacían más uso de permisos o reducciones horarias para atender las necesidades familiares y el 54,5% asumió que las mujeres. Al desagregar por sexo, los hombres reducían este peso al 42,3% mientras que las mujeres lo elevaban al 72,2%, una brecha de opinión de 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 18,2% de la muestra, y nuevamente observábamos la discrepancia hombre-mujer con una brecha de opinión de 12 puntos, reduciéndose esta brecha en función de la edad: a menor edad de los hombres se asume un mayor grado de corresponsabilidad en la atención familiar.

Tabla 20. Percepción sobre el uso de permisos laborales por sexo

	Sexo	Opinión (% filas)			Total
		Las mujeres	Ambos por igual	No sé	
Los permisos o de reducción de jornada para atender a familiares y/o hijos/as son más solicitados por...	H	42,3	23,1	34,6	100,0
	M	72,2	11,1	16,7	100,0
	Total	54,5	18,2	27,3	100,0
	Brecha M/H	29,9	-12,0		

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

En cuanto a la gestión realizada por la institución para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados (Tabla 21) se ha de destacar, en primer lugar, que el 25% de la muestra de estudio (30% entre los hombres y 16,7% entre las mujeres) desconoce si la institución recoge y/o aplica alguna medida a este respecto y, en segundo lugar, entre todas las opciones de medidas indicadas se puede observar cómo las mujeres tienen un mayor conocimiento de las medidas facilitadas lo que sin duda refuerza la idea de que son ellas, en mayor proporción, las que se informan y/o solicitan.

Tabla 21. Percepción de las medidas adoptadas por el Ayuntamiento de Bigastro para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla de trabajadoras/es (% sobre total de casos y sexo)

Opciones	Hombre	Mujer	Total	Brecha
				H/M
Sí, acepta reducciones de jornada	30,8	77,8	50,0	47,0
Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria	26,9	61,1	40,9	34,2
Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno	30,8	50,0	38,6	19,2
Sí, promueve que las mujeres y hombres hagan uso de los permisos y de otras medidas de conciliación	19,2	5,6	13,6	-13,7
Sí, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos	11,5		6,8	-11,5
No, no es política del Ayuntamiento entrar en las necesidades personales y familiares de su personal	11,5		6,8	-11,5
No sabe	30,8	16,7	25,0	

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

Cuando solicitamos a los entrevistados que habían indicado que conocían una o más medidas, nos diesen su opinión sobre cómo valoran los recursos o medidas facilitadas por parte de la institución y recogidas en su mayoría en el estatuto de los trabajadores (tabla 22), observamos cómo en ambos casos son valoradas positivamente, aunque los hombres, marginalmente, tienden a otorgar una peor valoración atendiendo a los extremos de la escala: el 26,3% de los hombres frente al 13,3% de las mujeres indican que los recursos ofertados por la institución para favorecer la conciliación laboral y familiar se adecuan entre “poco y nada” a las necesidades de la plantilla de trabajadores. Entre los hombres que indican una reducida implicación por parte

de la institución se ha de hacer una mención especial a las sugerencias expuestas por un colectivo específico: la policía local, que argumentan que debido a su turnicidad y a la falta de personal no pueden beneficiarse, desde hace varios años, de dichas medidas.

Tabla 22. Grado de importancia atribuida sobre los recursos ofertados por la institución para favorecer la conciliación laboral y familiar por sexo

	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)				Total	Media
		1	2	3	4		
Los recursos ofertados por el Ayuntamiento de Bigastro para favorecer la conciliación laboral y familiar se adecuan a las necesidades de la plantilla de trabajadores	H	10,5	15,8	63,2	10,5	100,0	2,74
	M		13,3	66,7	20,0	100,0	3,07
	Total	5,9	14,7	64,7	14,7	100,0	2,88

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

## 5.6. Propuestas sugeridas para alcanzar la equidad

Por último, 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 igualdad.

- 1) El primer aspecto se refiere a la imagen que transmite la institución sobre su voluntad de divulgar los valores de la igualdad entre hombres y mujeres, y en términos generales el 91,9% de la muestra de estudio, sin diferencias significativas por sexo, valora entre “bastante y mucho” el interés de la institución y solo un 8,1% (9,5% entre los hombres) de las personas consultadas considera que el esfuerzo realizado no es el adecuado, no obstante nuevamente trasciende el desconocimiento (dos de cada diez entrevistados) lo que refleja que los intentos de la institución por transmitir una imagen de igualdad no están siendo debidamente canalizada o no se está empleando una táctica adecuada.

Tabla 23. Grado de importancia atribuida sobre la imagen transmitida por la institución para fomentar los valores de la igualdad de género por sexo

	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)				Total	Media
		1	2	3	4		
La imagen que transmite el Ayuntamiento de Bigastro fomenta los valores de igualdad entre mujeres y hombres	H		9,5	61,9	28,6	100,0	3,19
	M		6,3	56,3	37,5	100,0	3,31
	Total		8,1	59,5	32,4	100,0	3,24

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

- 2) En segundo lugar, las acciones realizadas por la institución hasta la actualidad por favorecer la igualdad de oportunidades entre sus empleados son, como ya se ha indicado anteriormente, prácticamente inexistentes: una charla sobre igualdad de género con una participación exigua, información genérica sobre

violencia de género dirigidas sobre todo al personal que trata directamente con la ciudadanía y un curso de formación sobre igualdad de 25 horas. Ante esta situación, resulta incluso llamativo que el 36,4% de la muestra de estudio indique conocer las acciones 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 dichas acciones.

P24. Percepción sobre la labor de la institución en fomentar la igualdad entre la plantilla de trabajadoras/es

	Sexo	Opinión (% filas)			Total
		No	Si	No sé	
El Ayuntamiento de Bigastro ha realizado o está realizando actividades en relación con la igualdad los trabajadores/as de la institución	H	7,7	34,6	57,7	100,0
	M	16,7	38,9	44,4	100,0
	Total	11,4	36,4	52,3	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

- 3) Y en tercer lugar les solicitamos que nos indicasen de un conjunto de potenciales acciones a realizar, en qué medida consideraban eran adecuadas para lograr una mayor igualdad interna.

Tabla 25. Grado de adecuación ante potenciales acciones a desarrollar por parte de la institución para lograr una mayor equidad

Acciones para desarrollar	Sexo	Escala de inadecuada-adecuada (% filas)				Total	Media
		1	2	3	4		
Incorporar medidas y/o protocolos internos para favorecer la conciliación laboral y personal	H	4,0	8,0	68,0	20,0	100,0	3,00
	M			50,0	50,0	100,0	3,20
Realizar campañas de sensibilización internas en favor de la igualdad	H		11,5	69,2	19,2	100,0	3,08
	M		6,3	68,8	25,0	100,0	3,19
Realizar cursos de formación en materia de igualdad	H	4,2	12,5	70,8	12,5	100,0	2,92
	M			75,0	25,0	100,0	3,25
Organizar jornadas, charlas, etc. entre los trabajadores/as que fomenten la igualdad	H	4,0	12,0	64,0	20,0	100,0	3,00
	M		11,8	64,7	23,5	100,0	3,12
Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar situaciones de discriminación	H	4,2	8,3	75,0	12,5	100,0	2,96
	M		11,8	58,8	29,4	100,0	3,18
Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar micromachismos	H		13,6	72,7	13,6	100,0	3,00
	M		6,3	68,8	25,0	100,0	3,19
Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar el uso de lenguaje sexista	H		13,6	77,3	9,1	100,0	2,95
	M		6,7	60,0	33,3	100,0	3,27
Reconocer públicamente la labor de las trabajadoras del Ayuntamiento de Bigastro	H	4,0	20,0	52,0	24,0	100,0	2,96
	M	5,9	11,8	58,8	23,6	100,0	3,00

1 = totalmente adecuada; 2 = poco adecuada; 3 = adecuada; 4 = totalmente adecuada

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Bigastro

Las ocho acciones sugeridas obtuvieron en general un alto grado de aceptación y todas ellas obtuvieron una media de 3 (adecuada) en una escala de cuatro grados reflejando el interés de la plantilla por mejorar la situación actual y avanzar por la plena equidad. En la tabla 25 se han ordenado las acciones de mayor a menor grado de adecuación destacando sobre todo la necesidad de incorporar medidas y/o protocolos internos para favorecer la conciliación laboral y personal y la realización de campañas de sensibilización internas en favor de la igualdad. Las diferencias observadas por sexo, sobre todo por un mayor interés por parte de las mujeres (mayor valor medio) y menor predisposición por parte de los hombres se concretan en: la realización de cursos de formación en materia de igualdad; incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar situaciones de discriminación; incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar el uso de lenguaje sexista y reconocer públicamente la labor de las trabajadoras del Ayuntamiento de Bigastro

## 6. MAPEO DE DESIGUALDADES

---

Exponemos a continuación los principales problemas, necesidades y desigualdades detectados en el proceso de diagnóstico que servirán de sustento conector para el planteamiento de las líneas estratégicas del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Bigastro.

### A. Deficiencias en la estructura laboral

---

A1. Infrarrepresentación de las mujeres menores de 39 años en la estructura laboral

---

A2. Estructura laboral con una elevada tasa de temporalidad (50,4% contratos temporales) sobre todo entre los hombres (62,2%).

---

A3. Infrarrepresentación masculina entre los funcionarios interinos y personal laboral fijo

---

A4. Infrarrepresentación masculina en los principales grupos de titulación: A1, A2 y C2 e infrarrepresentación femenina en el grupo de mayor número de trabajadores contratados por la institución (APF) y que representa el 30% del total de la plantilla.

---

A5. Infrarrepresentación femenina en la escala de administración especial

---

A6. Las funciones de mayor responsabilidad “Directiva”, “Ediles”, “Mando intermedio” y “Responsable intermedio y de gestión” recaen principalmente en las mujeres - salvo en las responsables intermedias donde la desproporción de mujeres-hombres supera los límites establecidos en favor de las mujeres - en el conjunto de los cuatro grupos principales el 60% de las responsabilidades recae en mujeres, invirtiéndose de este modo la tradicional presencia femenina en cargos de menor responsabilidad.

---

A7. Tanto en la corporación local como en el gobierno local la proporción de mujeres es superior a la de hombres, aunque se mantiene en los límites de la representación equilibrada y sus competencias, atendiendo a una mayor capacidad de gestión presupuestaria, se distribuyen también de manera equilibrada, aunque las áreas de mayor “tradicionalidad” femenina como son cultura, educación, juventud, protocolo y servicios sociales siguen recayendo en las mujeres.

---

A8. Masculinización / feminización de las profesiones: no se puede determinar una prevalencia de masculinización o feminización de las profesiones atendiendo a los criterios de mayor o menor número de recursos humanos o mayor o menor peso presupuestario, no obstante, la presencia femenina es inexistente en las áreas de Agricultura, Deportes y Fiestas, Informática y Juventud, o por debajo del límite de proporcionalidad equilibrada: Sanidad, Educación y Cultura y especialmente Seguridad Ciudadana.

---

A9. A pesar del llamativo incremento de casos de absentismo laboral respecto al año 2019, no podemos considerar que nos encontremos ante una situación extraordinaria ni que ésta tenga un carácter femenino debido a que la mayoría de las bajas laborales estaban justificadas a causa de la pandemia por Covid.

## **B. Percepción de desigualdad de oportunidades**

---

B1. La institución no cuenta con un plan, protocolo, medidas, ordenanzas, etc. en el organigrama de funcionamiento laboral interno sobre igualdad efectiva para la plantilla de trabajadores y su labor por fomentar una cultura de la igualdad ha sido prácticamente inexistente circunscribiéndose únicamente a las exigencias de la normativa actual en materia de igualdad.

---

B2. El 60% de las trabajadoras frente al 42% de los trabajadores consideran necesario elaborar un plan interno para alcanzar la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la institución.

---

B3. Aunque el 70% de la plantilla opina que los equipos de trabajo con diversidad de género en general logran mejores resultados, cuando el vínculo contractual del entrevistado/a no es de carácter fijo (funcionario y/o personal laboral fijo) el grado de acuerdo sobre la diversidad de género se reduce notablemente.

---

B4. Las mujeres consideran en menor medida que los hombres que la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión diaria de la organización pueda influir en un cambio de actitud más abierta a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos o que favorezca un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la empresa y dotar a la institución de una imagen más moderna y competitiva; y los hombres no son tan optimistas como las mujeres en considerar que su aplicación pueda facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal.

## **C. Promoción laboral y formación interna**

---

C1. A pesar de que se detectan brechas entre hombres y mujeres relativas al ascensor promocional de la institución, tanto hombres como mujeres consideran que tienen las mismas posibilidades de promocionar internamente

---

C2. La oferta formativa que provee la institución a sus empleados se puede considerar bastante limitada

---

C3. Solo el 4,5% de la plantilla considera que la formación ofertada atiende a criterios de mayor o menor presencia de hombres o mujeres en los puestos de trabajo.

---

C4. El 46% de la plantilla no considera necesario realizar formación sobre igualdad de oportunidades

## **D. Comportamientos y actitudes sexistas**

---

D1. Cuatro de cada diez mujeres consultadas indican que en su día a día en la institución observan comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas de forma esporádica o frecuentemente.

D2. La institución no cuenta con una guía interna, protocolo, normas, etc. para tratar de evitar los micromachismos pero tres de cada diez trabajadoras consideran que se están produciendo de forma habitual y/o esporádica.

D3. Seis de cada diez mujeres opinan que el uso de un lenguaje inclusivo colaboraría entre bastante y mucho en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres frente al 36,8% de los hombres.

## **E. Acoso sexual y acosos por razón de sexo**

---

E1. La institución ha redactado, aunque actualmente está a la espera de aprobación por parte de la corporación local, un protocolo interno para la vigilancia, sensibilización, prevención, detección y actuación tanto del acoso laboral en general como del acoso sexual o por razón de sexo.

E2. El 16,7% de las mujeres, sobre todo mayores de 50 años, considera necesario que la institución ponga en marcha alguna medida "más concreta" contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## **F. Conciliación de la vida laboral y familiar**

---

F1. La institución no cuenta con una guía interna, protocolo, normas y/o medidas específicas y comunes a todas las áreas y departamentos que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral entre sus trabajadores, pero sí una cierta flexibilidad no instrumentalizada y en función de las necesidades se opta por reducir la jornada, contratación temporal de refuerzo para suplir bajas u otras medidas.

F2. El 72% de las mujeres asumen que son ellas las que deben solicitar permisos o reducción de jornada para atender a familiares y/o hijos/as.

F3. El 26% de los hombres frente al 13,3% de las mujeres indican que los recursos ofertados por la institución para favorecer la conciliación laboral y familiar se adecuan entre "poco y nada" a las necesidades de la plantilla de trabajadores.

F4. Los agentes de policía local, que argumentan que debido a su turnicidad y a la falta de personal no pueden beneficiarse, desde hace varios años, de medidas para conciliar.



## 7. PLAN DE IGUALDAD INTERNO

---

### 7.1. Áreas de intervención, objetivos y actuaciones

---

Una vez elaborado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Bigastro e identificados los principales problemas y necesidades, se proponen a continuación las medidas y acciones para tratar de mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades y que deben incorporarse para hacer efectiva la igualdad en la institución. Para ello, se definen las áreas de intervención, los objetivos generales y específicos y las actuaciones a desarrollar para la consecución del fin propuesto y su seguimiento. El Plan se vertebra en torno a seis áreas de intervención, seis objetivos generales, ocho objetivos específicos y veintiún acciones. A continuación, se exponen los objetivos generales del Plan por área de intervención y, a posteriori, los objetivos específicos y las actuaciones por área.

<i>Área de intervención</i>	<i>Objetivos generales</i>
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.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Favorecer e impulsar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las empleadas y empleados.
3. Prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y los micromachismos	Desarrollar una labor continua de sensibilización y de reflexión para asegurar la no discriminación por razón de sexo y la prevención del acoso sexual.
4. Uso no sexista del lenguaje	Impulsar y afianzar 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.
5. Formación en igualdad	Formar y sensibilizar en materia de igualdad de género y de oportunidades en todos los ámbitos de la institución.
6. Sensibilización, difusión y comunicación para la igualdad	Transmitir una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal municipal, procurando eliminar las dificultades para la consecución de la equidad real.

## I. Empleo: acceso y desarrollo de la carrera profesional

Desigualdades detectadas: A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7 y A8

<i>Objetivo general</i>	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.
<i>Objetivos específicos</i>	Fomentar la presencia equilibrada en todos los puestos de trabajo, incluyendo los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, evitando la masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo y eliminando estereotipos sexistas.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>I.1. Incorporación en los sistemas de provisión de puestos de trabajo de criterios de valoración en los que se tenga en cuenta la realización de cursos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>I.2. Introducción de cláusulas que favorezcan las contrataciones de personas del sexo que esté infrarrepresentado ante las mismas competencias y méritos, siempre que la normativa municipal lo permita.</p> <p>I.3. Supervisión anual del número de incorporaciones y promociones de la plantilla de trabajadores desagregado por sexo.</p>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Se han incorporado criterios de valoración relativos a la formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en los sistemas de provisión de puestos de trabajo?: Sí/No. Número de convocatorias donde se valoren cursos en materia de igualdad de oportunidades.</li> <li>➤ ¿Se han introducido cláusulas en pro de la contratación de personas del sexo que esté infrarrepresentado?;Sí/No.</li> <li>➤ Número anual de personas de la plantilla municipal de trabajadores/as que ha accedido a promociones, desagregado por sexo y por área institucional.</li> </ul>
<i>Agentes intervinientes</i>	Área de Personal y área de Bienestar Social, Igualdad y Políticas inclusivas

## 2. Conciliación de vida laboral, personal y familiar

Desigualdades detectadas: C2, F1, F2, F3 y F4

<i>Objetivo general</i>	Favorecer e impulsar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las empleadas y empleados.
<i>Objetivos específicos</i>	Suprimir los obstáculos entre mujeres y hombres para compatibilizar la vida familiar, personal y laboral a través de sensibilización e información y facilitando alternativas viables.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>2.1. Consolidación de la aplicación de cláusulas sociales en las licitaciones de las contratas municipales.</p> <p>2.2. Difusión de las medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral adoptadas por la institución entre toda la plantilla de trabajadores, a través de envío de mails y publicación en la página web y redes sociales institucionales.</p> <p>2.3. Realización de dos cursos formativos dirigidos a toda la plantilla sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, a lo largo de la vigencia del presente plan.</p> <p>2.4. Permiso de teletrabajo para situaciones de necesidad de atención familiar, siempre que sea justificado.</p>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de mensajes enviados a cada trabajador/a, por año. ¿Se ha publicado en la página web?: Sí/No</li> <li>➤ Número de hombres que han realizado el 1<sup>er</sup> curso dividido entre el total de hombres empleados. Número de hombres que han realizado el 2<sup>o</sup> curso dividido entre el total de hombres empleados.</li> <li>➤ Número anual de trabajadores/as que han solicitado teletrabajo, desagregado por sexo. Número anual de empleados/as que han teletrabajado, desagregado por sexo.</li> <li>➤ Número de contratas municipales por año donde se hayan incluido cláusulas sociales en las licitaciones por año.</li> </ul>
<i>Agentes intervinientes</i>	Área de Personal y área de Bienestar Social, Igualdad y Políticas inclusivas

### 3. Prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y los micromachismos

Desigualdades detectadas: BI, DI, D2, E1 y E2

<i>Objetivo general</i>	Desarrollar una labor continua de sensibilización y de reflexión para asegurar la no discriminación por razón de sexo y la prevención del acoso sexual.
<i>Objetivos específicos</i>	<input type="checkbox"/> Conocer la percepción de la plantilla municipal sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. <input type="checkbox"/> Prevenir el acoso laboral en general y el acoso sexual y por razón de sexo a través de mecanismos impulsados por la institución.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>3.1. Creación de un protocolo específico municipal contra la violencia de género.</p> <p>3.2. Realización de una encuesta anual y difusión de sus resultados, dirigida a toda la plantilla municipal para conocer su percepción acerca de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>3.3. Aprobación, por parte de la corporación local, y difusión del protocolo interno (ya redactado) para la vigilancia, sensibilización, prevención, detección y actuación tanto del acoso laboral en general como del acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>3.4. Realización de una sesión participativa con carácter bianual dirigido a toda la plantilla para promover el debate sobre las posibles consecuencias en las mujeres del uso de micromachismos en el ámbito laboral.</p>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Se ha elaborado el protocolo municipal contra la violencia de género?: Sí/No.</li> <li>➤ ¿Se ha realizado la encuesta?: Sí/No. Años en los que se ha realizado la encuesta. Número de participantes en las encuestas, desagregado por sexo.</li> <li>➤ ¿Se ha aprobado el protocolo interno para la vigilancia, sensibilización, prevención, detección y actuación frente a cualquier forma de acoso?: Sí/No. Se ha difundido a través de los canales institucionales: Sí/No.</li> <li>➤ Número de sesiones participativas realizadas. Número de horas. Número de asistentes, desagregado por sexo y por sesión. Fechas de realización.</li> </ul>
<i>Agentes intervinientes</i>	Área de Bienestar Social, Igualdad y políticas inclusivas

#### 4. Uso no sexista del lenguaje

*Desigualdades detectadas: D3*

<i>Objetivo general</i>	Impulsar y afianzar 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.
<i>Objetivos específicos</i>	Implantar el uso efectivo de la comunicación igualitaria y no sexista en todas las áreas municipales a través de la utilización de imágenes y lenguaje, tanto oral como escrito, no sexista.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>4.1. Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en los documentos internos, bases de datos, web municipal, soportes publicitarios, etc.... y modificación, si es necesario, para adaptarlo a un uso no sexista del lenguaje.</p> <p>4.2. Elaboración y difusión de un manual de buenas prácticas para la utilización del lenguaje no sexista en la institución.</p>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de documentos e imágenes revisados. Número de documentos e imágenes corregidos.</li> <li>➤ ¿Se ha elaborado el manual de buenas prácticas para la utilización del lenguaje no sexista en la institución? ¿Se ha difundido entre la plantilla de trabajadores/as? Número de medios, inserciones y mensajes utilizados para su difusión.</li> </ul>
<i>Agentes intervinientes</i>	Todas las áreas municipales y, en especial, el personal responsable de comunicación.

## 5. Formación en igualdad

*Desigualdades detectadas: C2, C3 y C4*

<i>Objetivo general</i>	Formar y sensibilizar en materia de igualdad de género y de oportunidades en todos los ámbitos de la institución.
<i>Objetivos específicos</i>	Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación que imparta la institución.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>5.1. Localizar a entidades públicas y/o privadas de la Comunidad Valenciana que ofrezcan formación en comunicación inclusiva.</p> <p>5.2. Realización de un curso online que no supere las 25 horas dirigido a toda la plantilla, y dentro del horario laboral (o compensando las horas de formación con horas libres para el/la trabajador/a) sobre igualdad de género</p> <p>5.3. Desarrollo de una jornada anual donde se incluya una charla impartida por una víctima de violencia de género y/o de acoso sexual en el ámbito laboral.</p> <p>5.4. Realizar un curso de formación dirigido a los profesionales que gestionan las redes sociales y al personal de atención al público en comunicación inclusiva, a lo largo de la vigencia del presente plan. El curso se realizará dentro del horario laboral o, en su defecto, las horas de formación serán compensadas con horas libres para el/la trabajador/a).</p>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de entidades localizadas que ofrecen formación en comunicación inclusiva.</li> <li>➤ Número de horas de formación sobre igualdad de género dividido entre cuatro años. Número de asistentes a los cursos dividido por el total de la plantilla y desagregado por sexo.</li> <li>➤ Número de asistentes a las jornadas anuales sobre violencia de género y/o de casos sexual en el ámbito laboral por año, desagregado por sexo.</li> <li>➤ Número de horas de formación dividido entre cuatro años. Número de asistentes a los cursos dividido entre el total del personal municipal.</li> </ul>
<i>Agentes intervinientes</i>	Área de Personal, área de Protocolo y área de Bienestar Social, Igualdad y Políticas inclusivas

## 6. Sensibilización, difusión y comunicación para la igualdad

Desigualdades detectadas: B2, B3 y B4

*Objetivo general* Transmitir una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal municipal, procurando eliminar las dificultades para la consecución de la equidad real.

*Objetivos específicos*

- Dar a conocer la puesta en marcha del presente plan, mediante diversas estrategias de comunicación dirigidas tanto al personal de la institución como a la población en general de Bigastro.
- Provocar un cambio de actitudes hacia la igualdad entre la plantilla de trabajadores.

*Acciones / medidas*

- 6.1. Difusión del presente plan entre la plantilla municipal de trabajadores/as y a la sociedad de Bigastro a través de todos los medios digitales disponibles.
- 6.2. Realizar una jornada anual de sensibilización dirigida a la plantilla municipal sobre valores y actitudes personales y sociales que cuestionan los modelos tradicionales de masculinidad y de feminidad.
- 6.3. Elaboración de un protocolo de funcionamiento laboral interno sobre igualdad efectiva para la plantilla de trabajadores

*Indicadores de resultado*

- Número de envíos por mail a la plantilla de trabajadores/as. Número de documentos impresos y difundidos entre la plantilla de trabajadores/as. Número de medios de difusión del plan y número de inserciones. Número y tipos de medios de comunicación utilizados para la difusión del plan.
- Número de asistentes hombres a cada jornada anual multiplicado por cien y dividido entre el total de hombres en plantilla.
- ¿Se ha elaborado el protocolo de funcionamiento laboral interno sobre igualdad efectiva para la plantilla de trabajadores?: Sí/No.

*Agentes intervinientes* Área de Protocolo y área de Bienestar Social, Igualdad y Políticas inclusivas

## 7.2. Cronograma de ejecución de las acciones propuestas

En el siguiente cuadro se observa la propuesta temporal para el inicio de cada una de las actuaciones del Plan, desagregados en cuatro trimestres por año:

Áreas	Actuaciones	2021		2022			2023				2024			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Área 1	1.1.		■											
	1.2.				■									
	1.3.					■				■				■
Área 2	2.1.			■										
	2.2.			■										
	2.3.				■								■	
	2.4.	■												
Área 3	3.1.		■											
	3.2.			■			■					■		
	3.3.		■											
	3.4.					■								■
Área 4.	4.1.	■												
	4.2.						■							
Área 5.	5.1.			■										
	5.2.			■										
	5.3.	■				■				■				■
	5.4.	■												
	5.5.		■											
Área 6	6.1.	■												
	6.2.	■				■				■				■
	6.3.		■											



### 7.3. Seguimiento y evaluación del Plan

---

En cualquier plan, máxime en los desarrollados por entidades públicas, es necesario establecer mecanismos de evaluación que permitan determinar sus logros, 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 inherentes en la planificación, entendida como una mirada crítica para revisar y reorientar las actuaciones. Además, debe ser una estrategia que permita tomar decisiones respecto a los diferentes aspectos incluidos en la planificación: objetivos, programas, actuaciones, asignación de recursos, procedimientos, etc. La evaluación es fundamental para la formulación de políticas efectivas, lo que favorece que las políticas y los programas tengan el efecto deseado, proporcionen una buena relación coste-efectividad y eviten consecuencias negativas imprevistas.

Por otra parte, la evaluación de las políticas públicas permite rendir cuentas a la sociedad sobre la utilización de los recursos públicos, aumentando así la transparencia y la participación social. Además, 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. Por ello, es necesario poner en práctica mecanismos de seguimiento y evaluación interna del plan para poder establecer el grado de ejecución de las actuaciones incluidas en el Plan, así como identificar las dificultades encontradas a lo largo de 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 centrará 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*

---

Los responsables de la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas inclusivas intervendrán en el seguimiento y evaluación, realizando un seguimiento de cada una de las actuaciones indicadas de forma continua a lo largo del proceso de implementación de este. Además de la evaluación final, que tendrá lugar al finalizar la vigencia del plan, se realizarán evaluaciones intermedias anuales.

