II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028

Bigastro
Ayuntamiento

Unidad de Igualdad
y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

WWW.BIGASTRO.ES

Redacta
Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas. ***Ayuntamiento de Bigastro***

Anualidad
2024 (vigencia hasta Septiembre de 2028)

ÍNDICE

1. INTRDUCCIÓN 4

2. MARCO METODOLÓGICO 6

3. MARCO NORMATIVO 9

ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO: 9
ÁMBITO NACIONAL: 11
ÁMBITO AUTONÓMICO: 12

4. ÁNALISIS DIAGNÓSTICO 13

5. PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA DE TRABAJADORES RESPECTO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 19

6. EJES DE INTERVENCIÓN 28

5.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS Y ACTUACIONES 29
5.2. CRONOGRAMA DE LOS EJES PROPUESTOS 35

7. PROCESO EVALUATIVO 37

8. PROPUESTA DE FINANCIACIÓN 41

1. LINEA PROVINCIAL
2. LINEA AUTONÓMICA
3. LINEA NACIONAL

9. ANEXO 45

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr organizaciones y entornos de relación pacíficos, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Pero si algo es indudable, es que desde siempre y a fecha de hoy desafortunadamente ha existido y existe una gran desigualdad en la sociedad.

Por ello, la ONU recoge en su Agenda 2030 un Objetivo de Desarrollo Sostenible específico sobre Igualdad de Género (ONU, 2020, ODS 5). Esto implica que la igualdad de género tiene una importancia destacada en la agenda política al favorecer la justicia social además de entrelazarse con múltiples metas y éticas municipales, que contribuyen en conjunto a favorecer el desarrollo de una sociedad democrática, crítica y libre de sexismo.

A través de su actividad diaria, el Ayuntamiento de Bigastro, trabaja desde hace una década para la consecución de una institución y una sociedad que promueva la cultura de la igualdad que demanda a su vez valores como la libertad, el desarrollo de las capacidades y el libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, asumir el compromiso con el logro de la igualdad, tanto en los asentamientos humanos como en las organizaciones laborales, conlleva una disminución de las múltiples manifestaciones de conflictividad, violencia y daño (verbal, emocional, físico, psicológico, sexual, etc.), e incluso reduce los índices de aparición y reproducción de estereotipos y acciones discriminatorias.

Gracias al trabajo realizado hasta ahora sin apenas recursos económicos como técnicos, y que se encuentra reflejado en los anteriores Planes de Igualdad municipales (dos planes para la ciudadanía y un plan para el personal de la administración local) la visión ha ido cambiando, pero somos conscientes que sigue habiendo una gran brecha en cuanto a igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, que solo trae consigo un ambiente injusto que favorece la improductividad, que perjudica el trabajo en equipo y que desaprovecha las habilidades y capacidades valiosas de quien conforma el Ayuntamiento en nuestro caso.

En este contexto, como administración pública buscamos la eliminación eficaz de cuantos obstáculos puedan existir para acceder de forma igualitaria a las oportunidades de contratación, formación, conciliación, y desarrollo profesional. Y ello pasa por impulsar medidas para la igualdad de género dentro de la institución a la que pertenecemos y formamos parte, estando en nuestras manos que se materialice mediante medidas correctoras concretas, y que dichas acciones transformadoras se cumplan y sean efectivas para garantizar la igualdad de género.

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028

MARCO METODOLÓGICO

Bigastro Ayuntamiento

Unidad de igualdad y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

WWW.BIGASTRO.ES

2. MARCO METODOLÓGICO

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 personas trabajadoras de la institución, surge el diseño y redacción del II Plan de igualdad interno del Ayuntamiento de Bigastro, que contempla como objetivos centrales:

1) Analizar la situación presente respecto al cumplimiento de la normativa y compromisos en materia de igualdad y su influencia en las condiciones laborales del personal del Ayuntamiento.

2) Identificar los déficits existentes que afectan a una desigualdad de trato y oportunidad en las diferentes áreas / concejalías entre el personal actual.

3) Impulsar cuantas acciones estratégicas sean necesarias para la reducción de las brechas detectadas en materia de igualdad en la administración local.

Para alcanzar los objetivos propuestos se parte de una metodología de trabajo que incluye recogida y análisis de información primaria tanto cualitativa como cuantitativa, estructurándose en 3 fases principalmente.

Fase I	Recoger y analizar la percepción trasladada por parte de la plantilla de personas trabajadoras sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad, desde un enfoque género.
Fase II	Conocer y sintetizar desde la perspectiva de género la estructura laboral de la institución a través de la evaluación de los recursos, servicios y acciones emprendidas para el impulso y cumplimiento de la igualdad de oportunidades.
Fase III	Diseñar y planificar una línea estratégica de actuación supramunicipal por ejes / ámbitos de intervención que den corrección al conjunto de problemas, déficits y necesidades detectadas que atentan contra la igualdad de oportunidades

Población de estudio: En la **Fase I** se ha optado por realizar entrevista a las 72 personas que forman la plantilla de trabajo (se toma como fecha de dato el mes de mayo de 2024) a través de un formulario creado en Google Forms. Hombres y mujeres que durante esta Fase tienen vinculación contractual de cualquier naturaleza con el Ayuntamiento de Bigastro.

- Muestra: 32 entrevistas validadas, en términos porcentuales se ha obtenido respuesta de más del 45% de la plantilla de trabajadores.
- Técnica: primero realizar el cuestionario de manera presencial a la mayoría de personas trabajadoras del Ayuntamiento desde el día 26 de abril hasta el jueves 2 de mayo de

2024, además de su posterior envío del mismo cuestionario a través de correo electrónico a todas las personas restantes el día 3 de mayo de 2024.

Durante la **Fase II**, al objeto de conocer y sintetizar desde la perspectiva de género la estructura laboral de la institución a través de la evaluación de los recursos, servicios y acciones emprendidas para el impulso y cumplimiento de la igualdad de oportunidades, se realiza un análisis en profundidad de la plantilla vigente a partir de una base de datos interna facilitada por el área de personal de la institución con la siguiente información de carácter anónimo:

- Género
- Grupos de edad
- Vínculo contractual con la institución
- Áreas/departamentos de adscripción
- Responsabilidades familiares y su respectiva conciliación
- Cursos de formación interna impartidos

Además, se sintetiza la información recopilada tras las entrevistas al personal, dando lugar a un diagnóstico de la realidad de la institución, prestando especial atención a:

- Percepción de igualdad laboral (distribución salarial, candidaturas paritarias, importancia del Plan, conocimientos del protocolo, aspectos a mejorar…)
- Importancia del lenguaje inclusivo

Tras revisión de los datos y su validación mediante la Comisión Negociadora junto a la representación legal de las personas trabajadoras, se comenzará la **Fase III.** que culminará con el diseño y planificación completa de la línea estratégica de actuación supramunicipal por ejes / ámbitos de intervención que contribuya a una mayor promoción de la igualdad de oportunidades a través del **II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Bigastro 2024-2028**

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028

MARCO NORMATIVO

Bigastro Ayuntamiento

Unidad de igualdad y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

WWW.BIGASTRO.ES

3. MARCO NORMATIVO

Centrados en el cumplimiento de las directrices en materia de igualdad de oportunidades entre el personal laboral, debemos ser conscientes de lo que refleja el ordenamiento jurídico en materia de igualdad de género y oportunidad. Actualmente regula las obligaciones que deben cumplir las personas físicas y jurídicas, y a su vez nos permita identificar los problemas, necesidades y oportunidades de la gestión interna desde una perspectiva de género, independientemente de la institución a la que se pertenezca, la normativa que se referencia a continuación:

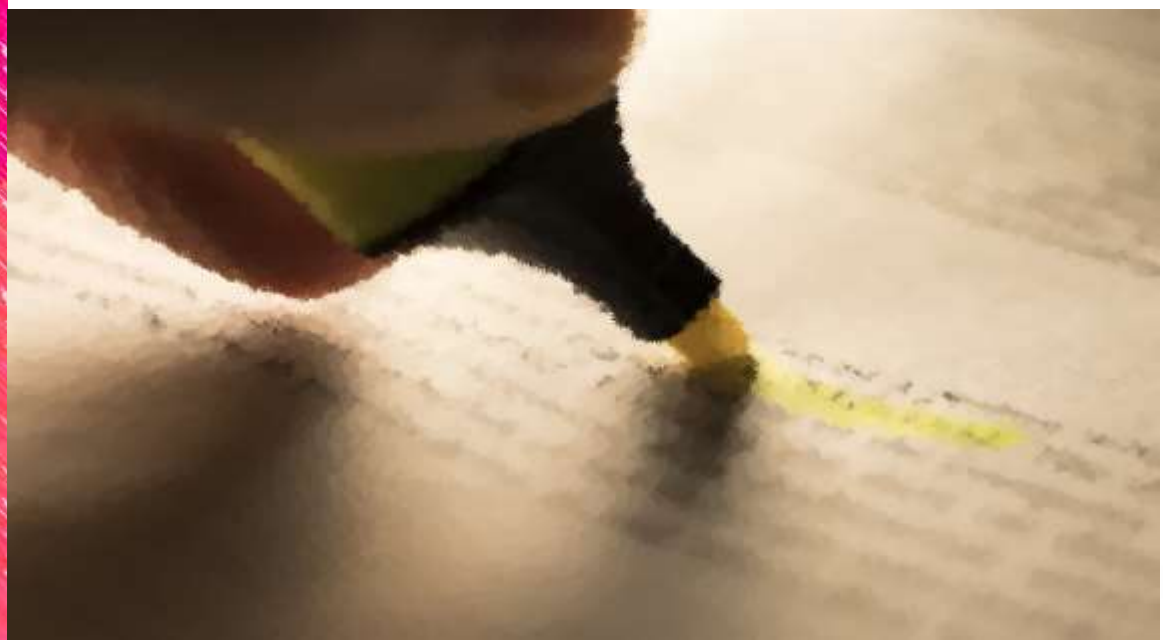
Ámbito internacional:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1979), con el objetivo de favorecer la participación equitativa de la mujer en cuanto al hombre en cualquier ámbito para el mejor desarrollo pleno de un país, el bienestar del mundo y una de las causas de paz.
- Conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), Pekín (1995), donde en la última mencionada, basándose en las anteriores fortaleció muchos avances jurídicos creados para garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en el mundo legal como en el real.

Ámbito europeo:

- Tratado de Constitución de la Unión Europea, apartado 2 del artículo 3, obligación de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad.
- Tratado de Funcionamiento de la UE, de acuerdo artículo 8, tiene como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer.
- Convenio Europeo de Derechos Humano creado por el Consejo de Europa con el fin de asegurar sus derechos civiles y políticos y las libertades correspondientes (1950).
- 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.
- Carta Social Europea creada por el Consejo de Europa para garantizar los derechos sociales y mejorar su nivel de vida y de promover su bienestar social (1996)

- 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.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, escrita para la protección de los derechos fundamentales conforme a la evolución de la sociedad (2000/C 364/01).
- 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, para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- 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.
- Convenio del Consejo de Europa creado en Estambul para la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres, la violencia doméstica y la discriminación hacia la mujer (2011).
- II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019 de la Unión Europea, con el objetivo de unir a las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, consigan la libre elección de su vida, disfruten de las mismas oportunidades para prosperar.



Ámbito nacional:

- Constitución Española donde se recoge en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva y en el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
- Estatuto de los trabajadores, "los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente por el trabajo, o una vez contratos, 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 Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género modifica el Estatuto de los Trabajadores donde se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 37 donde se aportan facilidades laborales a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres donde en el título IV se observa el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito
- Pacto de estado en materia de violencia de género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017.
- Real 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, con el objetivo de referirse a elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad

Ámbito autonómico:

- Estatuto de Autonomía donde en el artículo 10.3 establece que corresponde a la Generalitat promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; artículo 11, participación plena de hombres y mujeres en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación y artículo 49.26 otorga la competencia exclusiva en materia de promoción de la mujer a la Generalitat.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Comunidad Valenciana, para la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, que regula las condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad en las Empresas de la Comunidad Valenciana.
- Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”.
- 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.
- IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014, donde se recoge que todo el Consell y su organización creará condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades con las actuaciones ya iniciadas en los antiguos planes.
- Pacto Valenciano contra la violencia de Género en 2017 donde se crearon medidas para combatir y prevenir todo tipo de violencia contra las mujeres, visibilizar la violencia de género como un conflicto social y proteger y atender a las víctimas de esta violencia.
- 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.

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028

ÁNALISIS DIAGNÓSTICO

Bigastro Ayuntamiento

Unidad de igualdad y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

WWW.BIGASTRO.ES

4. ÁNALISIS DIAGNÓSTICO

Después del fin del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Bigastro, y atendiendo a la evaluación realizada, hemos podido observar que el cumplimiento de las acciones propuestas en el primer plan, con vigencia 2021-2024 ha sido medio-alto (50-75%), promoviendo la participación de las personas trabajadoras en todos los eventos realizados. Aun así, puede haber problemas de la plantilla que no son cubiertas o no se ajusten a sus necesidades. Por ello, hemos analizado dichas necesidades a partir de la aplicación de un e-cuestionario, donde se recogen cuestiones basadas en las acciones propuestas en el primer plan y su implantación.

De esta manera, nos permite un acercamiento a la realidad de la institución mediante un análisis de la percepción y vivencias del personal de las diferentes áreas, dando como resultado posibles mejoras o incluso nuevas necesidades que debemos tener presente con intención de mejorar el clima laboral y la calidad de vida de las personas que forman la plantilla interna de la entidad.

El proceso de recogida de información ha sido mixto, basándolo tanto presencialmente como vía telemática, a una muestra aleatoria del personal del Ayuntamiento de Bigastro, alcanzando un 45% de población total contratada.

3.1. Género y grupos de edad

La plantilla de trabajadoras/es del Ayuntamiento de Bigastro, a 15 de mayo del 2024, está compuesta por 72 personas incluyendo a los ediles del equipo de gobierno. El 51,4% son mujeres y el 48,6% son hombres, por lo que hay una paridad existente en todo el Ayuntamiento (más de un 40% y menos de un 60% en ambos sexos).

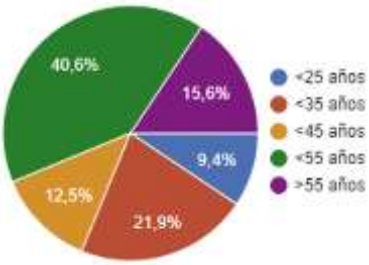
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
ANTIGÜEDAD	Nº	Nº	Nº
1 o menos años	7	6	13
2-5	5	10	15
6-10	8	3	11
11-20	8	14	22
21 o mas años	7	4	11
TOTAL	35	37	72

Desde la implantación del I Plan de Igualdad interno con vigencia hasta esta anualidad se han realizado una media de 23 incorporaciones interanuales, siendo un 78% masculinizadas como se observa en la tabla de a continuación, a excepción de la anualidad 2021, que si se observa mayor paridad en los sexos. Muchas de estas incorporaciones temporales surgen en base a

bolsas de contratación autonómicas mediante requisitos específicos, no interviniendo el Ayuntamiento en muchos de estos procesos de selección.

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
INCORPORACIONES	Nº	Nº	Nº
ANUALIDAD 2021	13	10	23
ANUALIDAD 2022	19	5	24
ANUALIDAD 2023	18	5	23
ANUALIDAD 2024	0	0	0

Aunque, como indicábamos se cuenta con 72 personas en la plantilla en la anualidad 2024, la muestra recogida en la encuesta pasada de forma anónima y aleatoria para el análisis ha sido de 32 personas que han aceptado realizarla (45% del total). De ellas, el 81,36% eran mujeres y un 18,8% eran hombres (26 mujeres y 6 hombres).



Atendiendo a la edad de la muestra indicada, observamos que el compromiso con la igualdad de trato y oportunidad en la institución la asumen en mayor medida el grupo entre 45 a 55 años, ya que supone un 40,6% total de las personas que han aceptado participar en el proceso de recogida de información.

3.2. Clasificación profesional

Al hacer la división atendiendo a la contratación vigente, observamos en la muestra recogida que más de la mitad de personas encuestadas tienen contrato como funcionario/a (59,4%). Los demás tipos de contrato se reparten en un 25% como personal laboral y el 15,6% restante con otra situación laboral.

La realidad municipal nos indica que Personal Funcionario total asciende a 24 personas (13 hombres y 11 mujeres). Como personal interino existe en plantilla 5 hombres y 12 mujeres (17 personas). El personal laboral fijo supone 15 personas (8 hombres y 7 mujeres) y respecto al personal laboral lo completan 10 personas (6 hombres y 4 mujeres).

Por último, centrándonos en la corporación política actual, pese a que existen 8 personas en equipo de gobierno, son 6 ediles quienes tienen vinculación contractual (3 hombres y 3 mujeres)

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
VINCULO	Nº	Nº	Nº
FUNCIONARIO	13	11	24
FUNCIONARIO INTERINO	5	12	17
PERSONAL LABORAL	6	4	10
PERSONAL LABORAL FIJO	8	7	15
CORPORACION POLITICA (EDILES)	3	3	6
TOTAL	35	37	72

Tabla. Distribución de la plantilla por sexo y vinculación contractual

3.3. Áreas/departamentos de adscripción

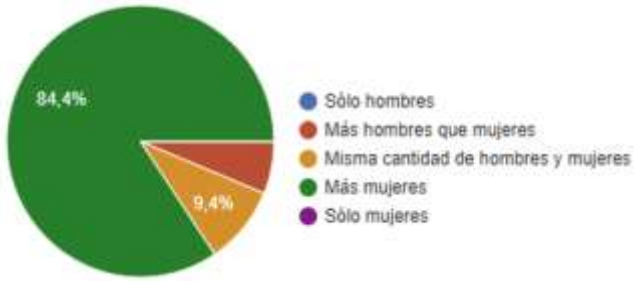
De manera individual, contamos con 72 personas trabajadoras en el Ayuntamiento de Bigastro. En su totalidad se puede observar una paridad existente de la plantilla de 35 hombres y 37 mujeres. Pero para ver si esa paridad es la misma en los puestos a desempeñar, hemos reflejado todas las concejalías existentes para poder detectar algún puesto que pueda estar feminizado / masculinizado (se han identificado diez concejalías).

Tabla. Distribución de la plantilla por sexo y concejalías

	Hombre		Mujer		Total	
Concejalías	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alcaldía y participación ciudadana (policía incluida)	10		2		12	
Servicios sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas	2		12		14	
Cultura, Educación, Juventud y Protocolo	6		4		10	
Sanidad y Salud Pública	1				1	
Obras, Mantenimientos y Servicios	8		5		13	
Urbanismos e Infraestructuras	0		3		3	
Hacienda y Patrimonio	6		10		16	
Festejos	1		1		2	
Deportes	1				1	
Turismo						
Total	35		37		72	

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
DEPARTAMENTOS	Nº	Nº	Nº
INTERVENCION Y SECRETARIA	5	10	15
CONSERJE Y SERV. CENTROS EDUCATIVOS	5	2	7
MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	7	4	11
URBANISMO	0	3	3
AUDITORIO Y BIBLIOTECA	2	2	4
SERVICIOS SOCIALES	2	11	13
SEGURIDAD CIUDADANA	10	2	12
INFORMATICA	1	0	1
CORPORACION LOCAL	3	3	6
TOTAL	35	37	72

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



Como observamos en la muestra voluntaria utilizada para la recogida de información, predomina más el género masculino en áreas como seguridad ciudadana llegando a representar el sexo femenino un 17% del total o Mantenimientos y Servicios donde el sexo masculino supone 6 de cada 10 personas, concretamente alcanza 62,5%. Igual ocurre a la inversa, por ejemplo, en Servicios sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas predomina con un 85,7% el personal femenino, o en Urbanismos e Infraestructuras donde el 100% del personal está feminizado

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028

PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA

Bigastro Ayuntamiento

Unidad de igualdad y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

WWW.BIGASTRO.ES

5. PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA DE TRABAJADORES RESPECTO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

a. Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades en el trabajo es fundamental para garantizar un entorno laboral justo y equitativo para todo el personal del Ayuntamiento. Promover la igualdad de oportunidades significa brindar a cada persona las mismas posibilidades de crecimiento profesional, independientemente de su género, raza, orientación sexual o cualquier otra característica personal, además de ser esencial para fomentar la inclusión, la diversidad y el éxito a largo plazo de una organización. Esto no solo beneficia a la plantilla al permitirles desarrollar todo su potencial, sino que también contribuye a la creación de equipos más diversos y productivos.

El Ayuntamiento de Bigastro ha realizado numerosas actividades en relación con la igualdad de oportunidades. Debido a esto, la sensación de la plantilla sobre la concienciación y la sensibilización es elevada, ya que el 100% de la muestra recogido considera que la entidad está comprometida con la persecución de la igualdad.

Para conocer la percepción que tiene la plantilla sobre la importancia del Plan de Igualdad, le ofrecimos una serie de afirmaciones de las cuales debían seleccionar 5 por orden de preferencia o relevancia. Los datos obtenidos indican que el personal considera que la igualdad de oportunidades en la organización puede facilitar la conciliación familiar, laboral y personal (65,6% de respuestas), puede influir en cambio actitudes más abierta a la presencia de mujeres y hombres (46,9% de respuestas), puede ayudar a combatir desigualdades que se estén produciendo (43,8% de respuestas), puede ser un aprovechamiento de los talentos en los recursos humanos, sin importar el género (40,6% de respuestas) y evita la masculinización / feminización de los puestos de trabajo (40,6% de respuestas), en el siguiente orden.

Las respuestas con menor puntuación respecto a la percepción de la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento fueron que la igualdad es una tontería que no es necesaria realmente en la organización (3,1% del total de respuestas) y que puede suponer una mejor imagen del ayuntamiento con tan sólo un 28,1%.

b. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Entendemos conciliación de la vida familiar, personal y laboral a la participación equilibrada de cualquier persona en la vida familiar y en el mercado de trabajo, y está formada por toda una serie de medidas reconocidas en la legislación laboral que, poco a poco, van ganando peso y contenido. Pero no es que sólo ganen presencia o relevancia, es que las propias personas trabajadoras reclaman cada vez en mayor medida una mayor flexibilidad a la hora de estructurar la duración y distribución de sus jornadas de trabajo.

En todo momento, el Ayuntamiento de Bigastro ha promovido un entorno laboral que valora y apoyar la conciliación siempre que las circunstancias técnicas lo permitan y el objetivo tienda a contribuir al bienestar, la productividad y la retención de talento.

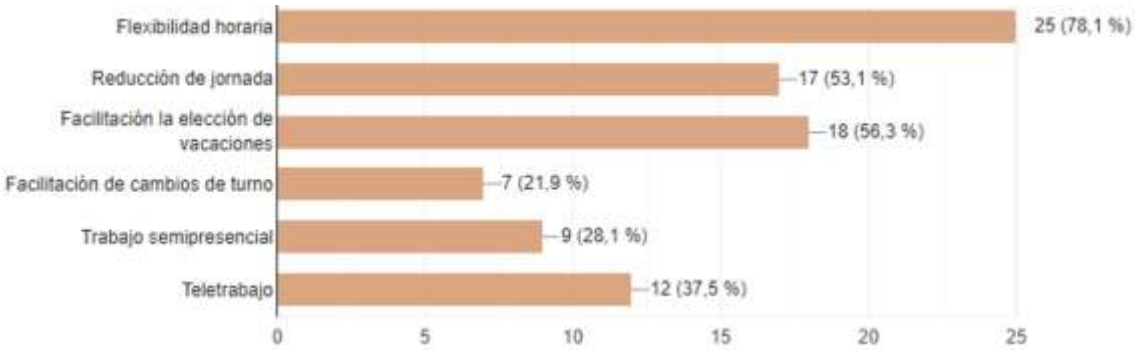
De forma común, y para que se pueda materializar este derecho, suele integrar medidas como permisos de nacimiento, excedencias laborales, posibilidad de reducción de jornada, teletrabajo, cambios de horarios respetando el cómputo total, etc. Gracias a esto no solo mejora la calidad de vida de la persona/s trabajadora/s del Ayuntamiento o de cualquier institución, sino que se protege en mayor medida un área tan importante en nuestra sociedad como lo son los cuidados dentro de la familia, tanto hacia hijos e hijas como hacia ascendientes y personas dependientes o a cargo por razones justificadas.

El Ayuntamiento, aunque no dispone de Protocolo propio de Conciliación al no ser exigible, muestra la mejor de las actitudes hacia este problema, estando adherido al II acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC. OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana, que en su CAPÍTULO VI se centra en la Conciliación de la vida laboral y familiar, a partir del artículo 54 (Jornada laboral y conciliación) hasta el 63. Además, el art. 49 también es aplicable respecto a la conciliación ("Permiso por deber inexcusable y por motivos derivados de la conciliación familiar").

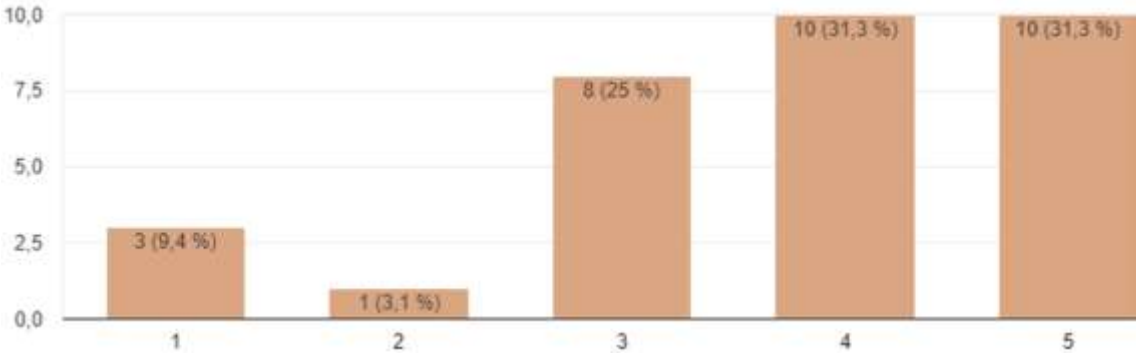
Centrándonos en la situación del personal contratado en el Ayuntamiento de Bigastro se observa que actualmente la mayoría (71,9%) de la muestra recogida no tiene ninguna responsabilidad de cuidado a su cargo.

Es decir, tan sólo un 28,1% tienen dichas responsabilidades, en su mayoría personas en situación de dependencia, hijos e hijas entre 0 y 14 años, así como personas con enfermedades crónicas.

En cuanto a la gestión llevada a cabo por la administración local, con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas con vinculación contractual con el Ayuntamiento, se puede afirmar que los 3 tipos de facilitadores ofertados para conciliar el trabajo asignado y más reconocidos por el personal han sido la flexibilidad horaria, la elección de periodo vacacional y la reducción de jornada. Por el contrario, las 3 opciones menos reconocidas o escogidas por el personal han sido la realización de cambios de turno, el trabajo semipresencial y teletrabajo.



En base a esto, y analizando la adecuación de los recursos de conciliación facilitados respecto a las necesidades de la plantilla actual, habiendo utilizado una escala tipo Likert, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo, 6 de cada 10 participantes consideran que sí existe adecuación a las necesidades personal o específicas (62,6%).

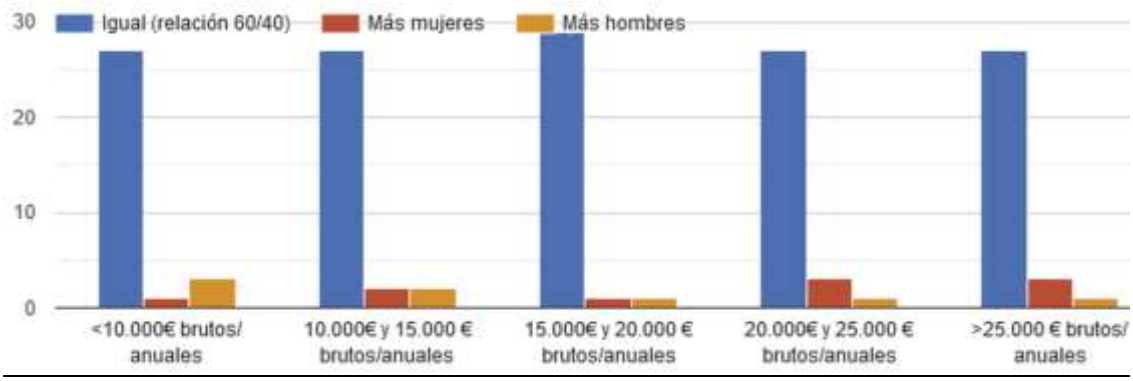


c. Retribución salarial

La igualdad en la retribución salarial busca garantizar que todas las personas reciban una compensación justa por su trabajo, independientemente de su género, raza, origen étnico u otras características personales. Este concepto se basa en la premisa de que a trabajo igual debe corresponder un salario igual, promoviendo así la justicia y la equidad en el lugar de trabajo. La disparidad salarial es un problema persistente en muchas empresas y/o entidades, perpetuando así las desigualdades más amplias. Abordar esta cuestión no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia clave para el desarrollo económico sostenible, ya que la igualdad salarial contribuye a mejorar la moral de las personas trabajadoras, aumentar la productividad y fomentar una economía más inclusiva y equitativa.

Abordando esto y habiendo solicitado que nos trasladasen su opinión, la percepción de la totalidad de las personas participantes refleja que desde el Ayuntamiento de Bigastro como administración pública no existe sesgo y se sigue los criterios de igualdad de oportunidades. Por tanto, se realiza por igual de forma objetiva la retribución sin existir distinción alguna.

Si concretamos teniendo presente los tramos de retribución salarial del Ayuntamiento, obtenemos los datos que nos muestra la siguiente tabla, resumidos en que las mujeres obtienen un mayor porcentaje en salarios elevados, y que los puestos más empobrecidos o con menor retribución están más masculinizados.



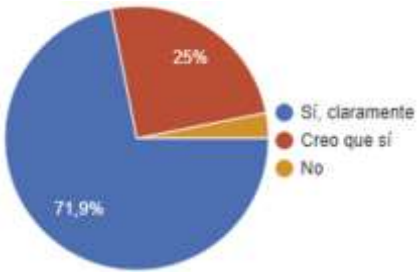
d. Comportamientos y actitudes sexistas: machismo, acoso por razón de sexo y lenguaje inclusivo

Actitudes machistas y sexista

Hablar de actitudes machistas y sexistas requiere previamente una distinción. Machismo se refiere a toda actitud de prepotencia con respecto a las mujeres, por el hecho de serlo simplemente. El sexismo, en cambio, no es tan evidente. Podemos indicar de forma genérica que es un comportamiento individual o colectivo que busca el desprecio de un sexo en virtud de su biología, y que en el ámbito laboral también surge, manifestándose de diversas discriminaciones hacia las mujeres y perpetuando la dominación de la figura masculina varón.

Mayoritariamente, en el ámbito laboral tenemos que reconocer la predominancia de los llamados 'micromachismos', que constituyen la base y caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género o misoginia. Se designaría a las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder masculino en las relaciones cotidianas, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina. Son incluso de uso reiterado aun en varones considerados "normales", aquellos que desde el discurso social no podrían ser llamados violentos, abusadores o especialmente controladores o machistas, porque muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos cognitivo-conductuales incorporados y automatizados. Pese a que no son manifestaciones físicas de la violencia a la larga generan los mismos efectos: garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades, , creando una segregación horizontal de tareas en el mismo puesto de trabajo según tu sexo o no dejar que las mujeres obtengan puesto de responsabilidad, lo que puede generar una infrarrepresentación de sexo en un puesto de trabajo.

Sólo un 3,2% (color naranja) considera que no sabría identificar comportamientos sexistas y/o machistas en su espacio de trabajo. Al contrario, la gran mayoría (96,8%) sí cree que sabría identificarlo.



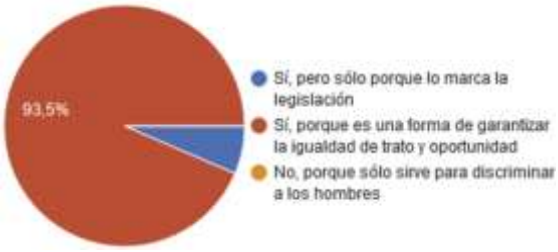
Acoso sexual y por razón de género

Comportamientos moralmente inaceptables, que, pese a ser distintos están relacionados entre sí, puesto que ambos son considerados actos discriminatorios y suponen conductas perseguidas por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y, por la Ley de Sanciones e Infracciones en el Orden Social, que los considera infracciones graves y muy graves y sancionables. Un compromiso con la igualdad de trato de forma real es que la propia empresa u organismos público en nuestro caso considere intolerable estos comportamientos discriminatorios en caso de producirse y articule procesos de reparación y sanción, por entender que son formas de violencia que sufren mayoritariamente las mujeres en el ámbito laboral.

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nos recuerda que 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.

Ante la posibilidad de que pueda darse manifestación de este tipo de situaciones, cada entidad debe de crear unas estrategias claves para prevenir y anular el acoso, tales como políticas claras en contra de esta problemática, formación y sensibilización, investigación y acción rápida, apoyo a las víctimas, etc. Para ello, durante la vigencia del anterior Plan, 2021-2024, desde el Ayuntamiento de Bigastro se han realizado esfuerzos para el cumplimiento de toda normativa relacionada con la libertad sexual y prevención de cualquier manifestación de acoso desde una tolerancia 0, dando lugar a la creación de un protocolo de sensibilización, prevención, detección y actuación del acoso sexual y/o por razón de sexo, disponible en el link https://bigastro.es/wp-content/uploads/2022/07/Protocolo-acoso-Bigastro.pdf .

Con el objeto de conocer la propia opinión de la plantilla del Ayuntamiento respecto a la necesidad y utilidad del protocolo, casi la totalidad (93,5%) piensa que es necesario como herramienta que garantiza la igualdad de trato y oportunidad entre compañeros/as.

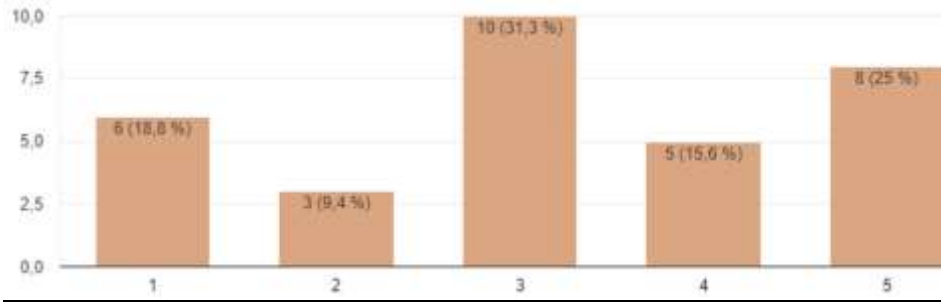


Es significativo un escaso 6,5% de la muestra que afirma que únicamente está porque lo requiere la legislación vigente. Este 6,5% se traduce en personas contrarias a la aplicación de este tipo de medidas en favor de la monitorización de situaciones que vulneren la igualdad de trato.

Lenguaje inclusivo

Utilizar un lenguaje que sea inclusivo y no discriminatorio ayuda a promover la igualdad de oportunidades y a fomentar la diversidad en la empresa, además de ser crucial para crear un ambiente laboral respetuoso y acogedor para todo el personal. Al utilizar un lenguaje que reconozca y respete la diversidad de género, orientación sexual, etnia, edad y otras características del personal laboral del Ayuntamiento, se contribuye a crear un entorno donde todos se sientan valorados y respetados. Esto no solo mejora la moral y el bienestar laboral, sino que también puede aumentar la productividad y la colaboración en el lugar de trabajo.

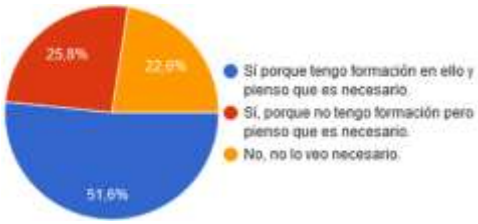
Para conocer la percepción de la plantilla, hemos preguntado qué importancia creen que tiene el lenguaje inclusivo con la eliminación de la discriminación hacia las mujeres, ya que muchas personas usan el masculino genérico en su día a día. En una escala de Likert, siendo 1 nada y 5 mucho, la mayoría (29%) seleccionó un 3, es decir, que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con ello.

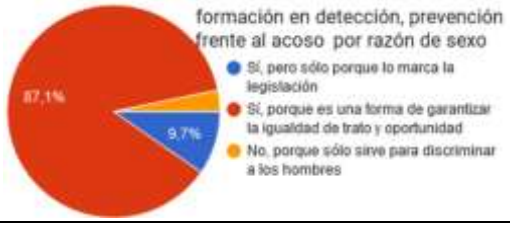


e. <u>Formación</u>

En el Ayuntamiento de Bigastro le damos mucha importancia a la formación de nuestra plantilla para que toda persona integrada en el funcionamiento de la administración tenga el desarrollo profesional y de conocimientos necesarios para desempeñar y analizar las posibles situaciones que su puesto de trabajo requiere. Hasta la fecha se han realizado, en temas de igualdad, varias nano-formaciones, ya que el Ayuntamiento considera que la formación en este ámbito es crucial para fomentar una inclusividad y respeto entre personal, además de favorecer la igualdad de oportunidades en la formación, independiente de las características personales de cada trabajador/a.

Otra cuestión bien distinta es la consideración que tiene la plantilla respecto a la necesidad de realizar formación al empleado público en igualdad de oportunidades. Un 77,4% ha llegado a afirmar que si es necesaria, independientemente de que se tenga formación o no. 1 de cada 5 personas que formó la muestra, no ve necesaria que se tenga que realizar este tipo de acciones formativas tan específicas.





Incluso 6 de cada 10 personas reconocen que han participado y/o recibido formación para prevenir la agresión por razón de sexo o género en su departamento laboral en las 2 últimas anualidades. Sorprende que 1 de cada 3 personas indique lo contrario, que no se les ha información respecto a las acciones formativas programas al respecto por parte del Ayuntamiento (1 por anualidad y de forma presencial en instalaciones municipales).

También llama la atención el que una minoría llegue a firmar que sí se le ha informado para recibir formación para prevenir la agresión por razón de sexo o género en su departamento laboral en las 2 últimas anualidades, pero que de forma voluntaria ha rechazado la invitación.

f. Propuestas sugeridas

En la última pregunta del cuestionario, le damos la oportunidad al personal del Ayuntamiento de Bigastro a que dejaran de manera escrita qué tres aspectos se podrían mejorar en materia de igualdad de oportunidades o algunas acciones necesarias que favorezcan a la plantilla que no se hubieran en cuenta. Esta cuestión tiene como objetivo proporcionar una base sólida para la implementación de mejoras estratégicas, nuevos ejes de intervención o una mejora de los ya existentes, además de priorizar las necesidades que la plantilla identifica.

Ateniéndonos a las respuestas del personal, en su mayoría opinan que no consideran que haya nada que sea mejorable a nivel del Ayuntamiento de Bigastro, al igual que hay otras personas que simplemente desconoce o no se han llegado a plantear el hecho de que haya algún área a mejorar. Con esto podríamos llegar a pensar que las acciones realizadas en el Plan anterior hayan cumplido el objetivo de mejorar la calidad del clima laboral.

Por otro lado, ha habido personal que sí que ha detectado algún punto débil en alguna área o la creación de recursos nuevos que son necesarios de implantar. A modo de batería, reflejaremos a continuación las peticiones de mejora de parte de la plantilla del Ayuntamiento de Bigastro.

ACCIONES A DESARROLLAR
1.- Creación de un canal de comunicación para transmitir sugerencias y preocupaciones en materia de igualdad con su respectiva persona representante en materia de igualdad.
2.- Formación actualizada en el ámbito de la igualdad por parte del Ayuntamiento de Bigastro (igualdad de oportunidades en el trabajo, prevención y actuación del acoso sexual o por razón de género).
3.- Mejorar la comunicación entre las concejalías cuando se realicen algunas acciones propuestas en materia de igualdad.
4.- Mejorar la conciliación familiar, personal y laboral (flexibilidad horaria, teletrabajo, etc).

Tabla. Peticiones del personal del Ayto. de Bigastro sobre la mejora de acciones en materia de igualdad.

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028

EJES DE INTERVENCIÓN

Bigastro Ayuntamiento

Unidad de igualdad y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

WWW.BIGASTRO.ES

6. EJES DE INTERVENCIÓN

6.1. Áreas de intervención, objetivos y actuaciones

Después de la realización del diagnóstico para el II Plan de Igualdad Interno en el Ayuntamiento de Bigastro y su posterior identificación de necesidades y preocupaciones de la plantilla, se proponen las siguientes medidas y acciones de intervención en las diferentes áreas reflejadas, para tratar de mantener y/o mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades y asegurarnos de su efectividad. Por ello, se define los ejes de intervención, los objetivos generales y específicos, las actuaciones a realizar para la consecución del fin propuesto y su continuo seguimiento. El Plan se estructura de cinco ejes de intervención, cinco objetivos generales, diez específicos y veinte acciones.

A continuación, reflejamos los ejes de intervención, cada una con su respectivo objetivo general, además de los objetivos específicos y las actuaciones pensadas para cada eje.

Ejes de intervención	Objetivos
1. Selección no discriminatoria y desarrollo profesional	Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional.
2. Formación, sensibilización y comunicación no sexista	Integrar la perspectiva de género transversalmente en el funcionamiento de la Administración local.
3. Conciliación de vida laboral, familiar y personal	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
4. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	Promover y prevenir conductas que eviten el acoso en la empresa.
5. 'Mainstreaming' y transversalidad de género en la administración	Incorporar la transversalidad de género (mainstreaming) en el ámbito de la administración local.

EJE	OBJETIVOS	ACCIONES
1. Selección no discriminatoria y desarrollo profesional *Obj G.* - Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional.	Obj1 - Eliminar la discriminación, directa o indirecta, en el acceso a la plantilla de personas trabajadoras	***Acción 1*** Revisión permanente de cuanta oferta de empleo público, oposición y concurso municipal se convoque desde un enfoque de género y diversidad, para su adaptación en caso de ser necesario.
		Acción 2 - Realización de acción formativa en materia de igualdad a los Dptos. Masculinizados y/o feminizados.
	Obj2 - Incrementar la presencia de mujeres u hombres en puestos de mando con infrarrepresentación.	***Acción 3*** - Redacción de informe bianual de las barreras y dificultades en la promoción de mujeres a los departamentos masculinizados y viceversa (análisis de la realidad).
		Acción 4 - Integración de cláusulas técnicas inclusivas que favorezcan a personas infrarrepresentadas en el supuesto de empate entre candidaturas en la promoción laboral (*cargas familiares, antigüedad, más edad, etc*)

EJE	OBJETIVOS	ACCIONES
2. Formación, sensibilización y comunicación no sexista *Obj G.* - Integrar la perspectiva de género transversalmente en el funcionamiento de la administración local.	Obj 3 - Fomentar el uso inclusivo del lenguaje verbal y visual, eliminando cualquier elemento sexista.	***Acción 5*** - Implementación de software libre de inteligencia artificial para que se pueda detectar discriminaciones por razón de sexo en textos y publicidad (Ej. Traductor CaDi, o Lupa Violeta *https://lenguaje-incluyente.ibero.mx/*)
		Acción 6 -Realización de nano-formación bianual sobre defectos sexistas comunes en la comunicación de la admin. local y competencias comunicativas inclusivas.
	Obj 4 - Formar en igualdad de género a todo el personal de la institución municipal.	***Acción 7*** - Diseño de plataforma asincrónica formativa sobre igualdad, interseccionalidad y no discriminación en la empresa basada en ejemplos y un contenido práctico de acceso restringido al personal.
		Acción 8 - Creación de espacios Equality Design Thinking anuales para innovar en la formación de la Administración pública desde una perspectiva de género.

EJE	OBJETIVOS	ACCIONES
3. Conciliación de vida laboral, personal y familiar *Obj G.* - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.	Obj 5 -Establecer adaptaciones de la jornada laboral en base a las necesidades de la plantilla.	***Acción 9*** - Elaboración de marco regulador / reglamento de teletrabajo en el Ayto. de Bigastro.
		Acción 10 - Adaptación de sistema de control (fichaje) que facilite la flexibilidad horaria laboral y compensación de horas para personas con cargas familiares.
	Obj 6 - Dar a conocer a todo el personal las medidas posibles destinadas a compatibilizar el tiempo laboral y personal.	***Acción 11*** - Campaña anual de sensibilización al personal municipal sobre la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados y trabajo doméstico
		Acción 12 - Creación de una guía breve sobre normativa, recursos y orientación para la conciliación laboral, personal y familiar.

EJE	OBJETIVOS	ACCIONES
4. Prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo *Obj G.* - Promover y prevenir conductas que eviten el acoso en la empresa.	Obj 7 - Visibilizar el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo vigente.	***Acción 13*** - Elaboración de micro-formación anual para el personal en materia de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el ayuntamiento de Bigastro y sobre aspectos relacionados con la mejora del clima laboral
		Acción 14 - Revisión bianual de la utilidad de las medidas aplicadas en situaciones de agresión laboral por razón de sexo.
	Obj 8 - Aplicar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.	***Acción 15*** - Realización de estudio del clima laboral, analizando los factores de riesgo de cada concejalía, desde la perspectiva de género.
		Acción 16 - Reparto de material informativo sobre género y trabajo (acoso sexual o por razón de sexo, lactancia, tipos de agresiones en las relaciones laborales…).

EJE	OBJETIVOS	ACCIONES
5. 'Mainstreaming' y transversalidad de género en la administración *Obj G.* -Incorporar la transversalidad de género (mainstreaming) en el ámbito de la administración local.	Obj 9 - Informar a todas las áreas de la administración local acerca de los objetivos marcados y medidas necesarias.	***Acción 17*** - Realización de al menos una reunión de presentación / coordinación del plan a la coordinación de área y personas delegadas.
		Acción 18 - Diseño de recurso informativo (infografía, tríptico…) dando a conocer de forma resumida el cometido del presente plan y envío a todo el personal mediante mail.
	Obj 10 - Analizar la implementación de las acciones correctoras desde un enfoque de interseccionalidad.	***Acción 19*** - Creación de la Comisión de Igualdad en el Ayuntamiento de Bigastro para incluir el principio de igualdad, en todas las políticas.
		Acción 20 - Redacción de un informe bianual sobre participación inter-áreas, los efectos de las políticas públicas y su impacto de género.

6.2. Cronograma de los ejes propuestos

Con el fin de tener organizados el inicio de cada actuación propuesta, hemos creado este cronograma como propuesta temporal, dividido en cuatro trimestres, de los años de duración correspondientes de II Plan de Igualdad Interno:

Ejes	Medida	2024		2025				2026				2027				2028	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1	ACC.1																
	ACC.2																
	ACC.3																
	ACC.4																
2	ACC.5																
	ACC.6																
	ACC.7																
	ACC.8																
3	ACC.9																
	ACC.10																
	ACC.11																
	ACC.12																
4	ACC.13																
	ACC.14																
	ACC.15																
	ACC.16																
5	ACC.17																
	ACC.18																
	ACC.19																
	ACC.20																

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028

PROCESO EVALUATIVO

Bigastro Ayuntamiento

Unidad de igualdad y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

WWW.BIGASTRO.ES

7. PROCESO EVALUATIVO

La evaluación del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Bigastro como documento estratégico tendente a alcanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en nuestra institución es un componente crucial ante la necesidad de conocer sistemáticamente la efectividad del plan propuesto para alcanzar los objetivos y metas propuestas.

En cualquier caso, es necesario tener presente que la evaluación en todo proceso es un paso esencial si deseamos asegurar que esté alineado con la misión, visión y valores, en nuestro caso, del Ayuntamiento de Bigastro. Además nos facilita en el caso de evaluaciones intermedias, medir el progreso en aras de una optimización de recursos, pudiendo redirigir la línea de actuación para asegurar que se utilicen de manera efectiva y eficiente. Esto mejora a fin de cuentas el rendimiento de nuestro Plan al identificar áreas de mejora y a hacer ajustes necesarios para potenciar el logro de la totalidad de nuestro Plan.

Por otra parte, la evaluación continuada de las políticas públicas en materia de igualdad permitirá rendir cuentas al personal de la administración local, como a cargos políticos, de forma actualizada sobre la utilización de los recursos públicos y el compromiso adquirido, aumentando así la transparencia.

Por todo lo expuesto, es necesario poner en práctica mecanismos de seguimiento y evaluación interna del Plan para poder establecer el grado de ejecución de las actuaciones marcadas en el Plan, que buscan corregir las desigualdades y carencias detectadas, así como identificar las posibles dificultades que se puedan encontrar para su correcto desarrollo.

Para abordar el proceso de seguimiento y evaluación, optaremos por una metodología que cuente con la participación de todas las personas trabajadoras involucradas, centrada tanto en la evaluación de procesos como en la evaluación de resultados, mediante el uso de indicadores calculables e información disponible en el Ayuntamiento (memorias de subvenciones, actas de comisiones, etc)

Nuestro proceso de evaluación, ya sea intermedio como final, contendrá los siguientes puntos secuenciales

- Definición de criterios para evaluar el plan estratégico (relevancia, efectividad, eficiencia, impacto, sostenibilidad del plan, etc).

- Recogida de datos relacionados con los ejes y medidas recogidas en el plan, como objetivos, estrategias y tácticas, y su progreso hacia su realización.

- Análisis de los datos recopilados para evaluar la efectividad del plan.

- Documentar los resultados de la evaluación para comunicarlos a las partes interesadas pertinentes.

a) ***Evaluación de proceso*** de cada uno de los ejes incluidos analizando mediante una plantilla estandarizada diversas cuestiones como:

❑ Grado de ejecución (bajo, medio, alto)

❑ Cumplimiento del calendario propuesto.

❑ Nivel de desarrollo de las actuaciones previstas

(no realizada, parcialmente realizada, no realizada)

❑ Grado de dificultad detectado en su ejecución y desarrollo

Se propone entre otros indicadores en la evaluación de proceso incluir cuestiones como:

1. utilización de los recursos disponibles
2. calidad de las operaciones realizadas trimestralmente
3. número de horas invertidas en cada acción (indicador de eficiencia)
4. número de procesos realizados correctamente (indicador de eficacia)
5. nivel de satisfacción del personal con el Plan (indicador de efectividad)
6. tiempo de tardanza en ejecutarse un proceso (lead time)

b) ***Evaluación de resultados*** para identificar los resultados obtenidos en cada actuación y qué se ha logrado respetando los objetivos generales de cada área de intervención. Su correcta elaboración posibilita 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 tercer plan.

A partir de la medición y valoración cuantitativa y cualitativa, se comprobará el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos mediante una plantilla estandarizada con cuestiones como:

- ❑ Grado de cumplimiento de las acciones y sus resultados (ejecución final)
- ❑ Grado de consecución de los objetivos marcados
- ❑ Grado de corrección total de desigualdades / transmisión igualdad de trato
- ❑ Valoración media de satisfacción / impacto en el personal de la administración

Se propone entre otros indicadores en la evaluación de resultado incluir cuestiones como:

1. durabilidad del producto más allá de la acción ejecutada
2. porcentaje de participación del personal
3. rendimiento del servicio o programa facilitado
4. nivel de percepción de la imagen que tiene el personal del Ayuntamiento
5. número de participantes en valores porcentuales (Market share).
6. beneficio de las acciones ejecutadas en relación con su tiempo invertido (Este indicador es importante porque definirá si la estrategia utilizada ha sido adecuada o no y si el camino a seguir en futuros Planes es el correcto o, por el contrario, habrá que implantar otras metodologías).

Cabe destacar que la Concejalía de Servicios sociales, Igualdad y Políticas inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro destinará al menos a una persona con formación específica en igualdad de género, quien intervendrá 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 Plan.

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028

PROPUESTA DE FINANCIACIÓN

Bigastro Ayuntamiento

Unidad de igualdad y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

WWW.BIGASTRO.ES

8. PROPUESTA DE FINANCIACIÓN

8.1. Línea provincial

- Solicitar convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos y entidades de ámbito territorial inferior al municipio (E.A.T.I.M.) de la provincia de Alicante para la elaboración y evaluación de planes de igualdad de género (se convocan con carácter anual). Las ayudas podrán alcanzar hasta el 100% del importe solicitado como subvención, siempre que no supere el límite de 3.000 euros que se ha establecido como importe máximo por ayuda.

    - Modalidad b), realización del informe final de evaluación del plan de igualdad en vigor, a la terminación de su plazo de vigencia, en el que se detalle el grado de cumplimiento y los resultados según las líneas estratégicas o acciones contempladas.

- Solicitar convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos y entidades de ámbito territorial inferior al municipio (E.A.T.I.M.) de la provincia de Alicante para la elaboración y evaluación de planes de igualdad de género, (se convocan con carácter anual). Las ayudas podrán alcanzar hasta el 100% del importe solicitado como subvención, siempre que no supere el límite de 3.000 euros que se ha establecido como importe máximo por ayuda

    - Acciones formativas para mujeres destinadas a la reducción de la brecha digital de género y promoción del uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
    - Actuaciones de empoderamiento y de capacitación profesional para la inserción socio laboral dirigidas a mujeres.
    - Servicios de asesoramiento jurídico y/o psicológico para mujeres.

8.2. Línea autonómica

- Presentar solicitud a la convocatoria de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de programas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y/o la

inserción laboral de las mujeres. El objeto de esta subvención podrá consistir en la realización de:

- Actividades dirigidas a la implementación, evaluación y mejora del Plan de Igualdad Municipal vigente.
- Actividades dirigidas al fomento de la igualdad de mujeres y hombres, y para la eliminación de todo tipo de discriminaciones en base al género.
- Actividades dirigidas a la visibilización y participación de las mujeres.

- Solicitar las ayudas destinadas a entidades locales de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de actuaciones enmarcadas en el Plan Corresponsables para cada ejercicio (2024-2028), como medida de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde un enfoque de igualdad entre hombres y mujeres, promoviendo la corresponsabilidad:

  - Habilitación de servicios de cuidado profesional para familias con hijas e hijos de hasta 16 años que puedan prestarse en dependencias públicas convenientemente habilitadas al efecto, cumpliendo con las garantías sanitarias
  - Actividades de ocio y tiempo libre, siempre y cuando se desarrollen en horarios no escolares y períodos no lectivos.
  - Acciones de formación y sensibilización en corresponsabilidad y cuidados destinadas a impulsar la transformación de las masculinidades hacia modelos implicados con la igualdad entre mujeres y hombres (incluiría la celebración de jornadas, talleres, etc.)
  - Diseño de materiales divulgativos
  - Estudios/informes técnicos

En cualquier caso, las acciones enmarcadas en esta categoría de proyectos deberán tener siempre el objetivo de promover la implicación y sensibilización de los hombres en materia de corresponsabilidad y cuidados, bien sea de forma directa o indirecta.

8.3. Línea nacional

- Utilizar convocatoria nominativa de subvenciones a Ayuntamientos para la elaboración de propuestas relacionadas con el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, (se convocan con carácter anual). La resolución de transferencias menciona algunos proyectos o programas a los que pueden destinarse en relación al Plan, siempre que constituyan desarrollo del Pacto de Estado:
    - Realización de campañas de sensibilización y prevención de cualquier forma de violencia contra la mujer en la administración local, y elaboración de materiales (carteles, folletos, guías) para ofrecer información en materia de violencia contra la mujer.
    - Reforzar los servicios municipales de atención e información a víctimas de violencia sexista (por ejemplo, ampliar el horario de las oficinas o disponer de más personal según lo indicado en la pregunta 7).
    - Formación especializada continuada (en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en las formas de violencia contra la mujer) de profesionales del ámbito local.
- Tramitar solicitud a la convocatoria de ayudas anualmente para actuaciones a desarrollar con la finalidad de fomentar el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad en el ámbito municipal de la FEMP y del Instituto de las Mujeres. Los proyectos financiables entre los 3.000 y los 7.500 euros pueden dirigirse:
    - Implementar medidas de conciliación y corresponsabilidad que contribuyan a facilitar la atención y el cuidado de la infancia, personas mayores y/o dependientes y colectivos especialmente vulnerables
    - Desarrollo de planes o estrategias políticas de empleo con perspectiva de género.

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028

ANEXO - HOJA RECOGIDA INFO.

Bigastro Ayuntamiento

Unidad de igualdad y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

WWW.BIGASTRO.ES

HOJA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN UTILIZADA

El Ayuntamiento de Bigastro se encuentra en proceso de elaboración de nuestro II Plan de igualdad para el personal 2024-2028. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son imprescindibles para conocer la percepción que existe acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. La recogida de información será de carácter ANÓNIMA y estrictamente CONFIDENCIAL.

- Género* Elige

- Categoría profesional que ocupas actualmente: * Elige

- Concejalía de trabajo a la que perteneces actualmente: * Elige

- Tu franja de edad es...* Elige

- ¿Tiene alguna responsabilidad de cuidado a su cargo?*
  - Hijo/as < 3 años
  - Hijo/as entre 3 y 14 años
  - Mayores en situación de dependencia
  - Personas con diversidad funcional / discapacidad
  - Personas enfermas crónicas
  - No tengo personas pendientes a mi cargo

- *En caso afirmativo, indique detalladamente la cantidad de personas a su cargo de la/s persona/s a su cargo*

	0 (en caso de no tener)	1	2	3 o más
Hijo/as < 3 años	☐	☐	☐	☐
Hijo/as entre 3 y 14 años	☐	☐	☐	☐
Mayores en situación de dependencia	☐	☐	☐	☐
Personas con diversidad funcional / discapacidad	☐	☐	☐	☐
Personas enfermas crónicas	☐	☐	☐	☐

- ¿Existe una proporción equilibrada entre sexos en la plantilla? (Se considera afirmativo si ninguno de los dos sexos representa menos del 40% o más del 60%) * Elige

- En tu puesto de trabajo, ¿qué género predomina más? * Elige

- ¿Qué opinas sobre la igualdad de oportunidades en la organización? Escoge sólo 3*

- ☐ Puede ayudar a combatir desigualdades que se estén produciendo.
- ☐ Puede influir en cambio actitudes más abierta a la presencia de mujeres y hombres.
- ☐ Puede facilitar la conciliación familiar, laboral y personal.
- ☐ Puede mejorar el clima laboral.
- ☐ Puede suponer una mejor imagen del ayuntamiento.
- ☐ Puede ser un aprovechamiento de los talentos en los recursos humanos, sin importar el género.
- ☐ Puede evitar la masculinización / feminización de los puestos de trabajos.
- ☐ Es una tontería que no es necesaria realmente

- ¿Consideras que el personal del ayuntamiento de Bigastro está sensibilizado y comprometido para que la igualdad de oportunidades sea una realidad? * Elige

- ¿Consideras que existen las mismas oportunidades para el acceso a las ofertas de empleo municipal tanto en hombres como en mujeres? * Elige

- En los procesos de selección que se realizan en el Ayuntamiento ¿se aseguran candidaturas paritarias (mismo número de candidaturas masculinas/ femeninas)? * Elige

- ¿Los contratos con carácter temporal del Ayuntamiento recaen más en los hombres o en las mujeres? * Elige

- A la hora de promocionar a puestos directivos, ¿se ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres? * Elige

- ¿Cómo crees que es la distribución salarial entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento?*

	Igual (relación 60/40)	Más mujeres	Más hombres
<10.000€ brutos/anuales	☐	☐	☐
10.000€ y 15.000 € brutos/anuales	☐	☐	☐
15.000€ y 20.000 € brutos/anuales	☐	☐	☐
20.000€ y 25.000 € brutos/anuales	☐	☐	☐
>25.000 € brutos/anuales	☐	☐	☐

- He presenciado problemas de discriminación hacia las mujeres en mi puesto de trabajo. * Elige

- ¿Sabrías identificar comportamiento o actitudes machistas y/o sexistas? * Elige

- *En base a la pregunta anterior ¿has observado comportamiento o actitudes machistas en tu puesto de trabajo en el último año? * Elige

- ¿Estás de acuerdo con la necesidad y puesta en marcha de un plan de igualdad en el Ayuntamiento? * Elige

- Consideras necesaria realizar una formación en igualdad de oportunidades para el personal del Ayuntamiento. * Elige

- ¿Cuánto piensas que podría ayudar el uso del lenguaje inclusivo para eliminar en mayor medida la discriminación hacia las mujeres? * Elige

	1	2	3	4	5	
Nada	○	○	○	○	○	Mucho

- ¿Piensas que es necesario un protocolo interno creado para cualquier agresión por razón de sexo o género? * Elige

- ¿Consideras que debe realizarse formación en detección, prevención y actuación frente al acoso laboral por razón de sexo anualmente al personal del Ayuntamiento? * Elige

- Según tu respuesta anterior, ¿podrías decir si has participado o recibido formación para prevenir la agresión por razón de sexo en tu ámbito laboral en los 2 últimos años? * Elige

- ¿Dispone el Ayuntamiento de protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo? * Elige

- ¿Te han informado desde el ayuntamiento las medidas disponibles actualmente para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal? * Elige

- ¿Qué tipo de facilitaciones se ofertan para conciliar tu trabajo con tu vida personal en caso de tener personas a cargo? Marca sólo 3 máximo.* Elige

- [ ] Flexibilidad horaria
- [ ] Reducción de jornada
- [ ] Facilitación la elección de vacaciones
- [ ] Facilitación de cambios de turno
- [ ] Trabajo semipresencial
- [ ] Teletrabajo

- ¿Piensas que los recursos para la conciliación laboral y familiar actuales que se facilitan se adecuan a las necesidades de la plantilla de personal del Ayuntamiento? * Elige

	1	2	3	4	5	
Nada	○	○	○	○	○	Mucho

- La retribución de salarios, según tu percepción, sigue los criterios de igualdad de oportunidades * Elige

- ¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes, sugerencias, etc. en materia de igualdad? * Elige

- Las personas encargadas del proceso de selección tienen formación en igualdad de oportunidades * Elige

- Se ha dado a conocer el desarrollo del Plan de Igualdad Interno y su renovación entre la plantilla* Elige

○ Sí, está publicado inclusive en RRSS

○ No lo sé, no presto atención

○ No se ha realizado

- Menciona tres aspectos a mejorar en materia de igualdad de oportunidades en el ayuntamiento de Bigastro que no se hayan tenido en cuenta hasta ahora (*puedes consultar el anterior Plan en el siguiente link https://bigastro.es/wp-content/uploads/2022/06/I-Plan-Igualdad-Interno-Ayuntamiento-de-Bigastro-2021-2024-Firmado.pdf*)*

Bigastro Ayuntamiento

Cuestionario II Plan de Igualdad del Personal

El Ayuntamiento de Bigastro se encuentra en proceso de elaboración de nuestro II Plan de igualdad para el personal 2024-2028. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son imprescindibles para conocer la percepción que existe acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.. La recogida de información será de carácter ANÓNIMA y estrictamente CONFIDENCIAL.

Gracias de antemano por tu colaboración.

Género *

Elige

Categoría profesional que ocupas actualmente: *

Elige

Concejalía de trabajo a la que perteneces actualmente: *

Elige

Tu franja de edad es... *

Elige

Esta pregunta es obligatoria

¿Tiene alguna responsabilidad de cuidado a su cargo? *

- Hijo/as < 3 años
- Hijo/as entre 3 y 14 años
- Mayores en situación de dependencia
- Personas con diversidad funcional / discapacidad

*Imagen captura formulario electrónico disponible en https://forms.gle/UB6TMqMnQuxsUzXN6

Bigastro Ayuntamiento

Unidad de igualdad y prevención de la violencia
Excmo. Ayuntamiento de Bigastro

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BIGASTRO 2024-2028