

I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Salinas



Equipo redactor:

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

Elche, 10 de enero, de 2023

ÍNDICE

	<i>Página</i>
1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO METODOLÓGICO	5
3. MARCO NORMATIVO	8
4. SITUACIÓN LABORAL DE LA PLANTILA DE TRABAJADORES/AS	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	13
4.6. Vinculación laboral por áreas y/o departamentos	15
4.7. Reducción de jornada y absentismo laboral	15
4.8. Retribución salarial	16
5. PERCEPCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y LA PLANTILLA DE TRABAJADORES/AS RESPECTO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	17
5.1. La desigualdad de género: perspectiva interna	17
5.2. Promoción laboral y formación interna	19
5.3. Comportamientos y actitudes sexistas: machismo, micromachismo y lenguaje	20
5.4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	22
5.5. Conciliación de la vida laboral y familiar	23
5.6. Propuestas sugeridas para alcanzar la equidad	25
6. MAPEO DE DESIGUALDADES	29
7. PLAN DE IGUALDAD INTERNO	32
7.1. Áreas de intervención, objetivos y actuaciones	32
7.2. Cronograma de ejecución de las acciones propuestas	38
73. Seguimiento y evaluación del Plan	39

I. INTRODUCCIÓN

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, es la materialización de un principio sobre el que debe apoyarse toda interacción social: la igualdad entre hombres y mujeres.

El Ayuntamiento de Salinas 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, el Ayuntamiento de Salinas tiene la firme intención de detectar y eliminar todas aquellas formas de discriminación que se puedan 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. Este es el principal objetivo que se persigue al elaborar el I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Salinas, ya que 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 Salinas es el resultado de un proceso dinámico y consensado con las y los responsables del Ayuntamiento de Salinas y con el conjunto de la plantilla de trabajadores/as 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 Salinas.
- 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 Salinas

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 Igualdad del Ayuntamiento de Salinas 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 todos los trabajadores/as en plantilla en el mes de septiembre de 2022.

- ❑ 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, así como una remuneración salarial continua en el tiempo. Total población de estudio = 34 (27 trabajadores/as y 7 ediles).
- ❑ Muestra: 21 entrevistas válidas, conduciendo a un error de muestreo de $\pm 11,0\%$ 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 61,0% de la población de estudio.
- ❑ Técnica: lanzamiento de una encuesta online el día 22 de agosto de 2022 recurriendo a diferentes alternativas de contacto: correo electrónico y redes sociales (WhatsApp).
- ❑ Fecha trabajo de campo: entre el 22 de agosto y el 19 de octubre de 2022.
- ❑ 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 Salinas.

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 contempla 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, n.º 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/AS

4.1. Sexo y grupos de edad

La plantilla de trabajadores del Ayuntamiento de Salinas a 21 de septiembre de 2022 estaba compuesta por 34 personas incluyendo a los ediles del equipo de gobierno. El 58,8% son mujeres, por lo que podemos afirmar que estamos ante una administración pública con presencia equilibrada de mujeres y hombres¹, ya que el porcentaje de ambos colectivos se encuentra entre el 40% y el 60%. Atendiendo a la edad de la plantilla, más del 55% tiene 40 o más años, situándose la edad media en 48,6 años y marginalmente superior entre los hombres (50,7 años). Los dos grupos de edad donde la representación de hombres y mujeres está desequilibrada es en el más joven (entre 30 y 39 años) con un porcentaje femenino del 80% y en el más longevo (entre 60 y 65 años) donde, por el contrario, el desequilibrio está a favor de los hombres, alcanzando las mujeres el 33,3% de representatividad.

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

Edad	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/edad
	N	%	N	%	N	%	
30-39	1	7,1	4	20,0	5	14,7	80,0
40-49	6	42,9	8	40,0	14	41,2	57,1
50-59	5	35,7	7	35,0	12	35,3	58,3
60-65	2	14,3	1	5,0	3	8,8	33,3
Total	14	100,0	20	100,0	34	100,0	58,8
Edad media	50,7		47,2		48,6		

Fuente: Ayuntamiento de Salinas y elaboración propia

4.2. Vínculo contractual con la institución

El 55,9% de la plantilla – 35,3% 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 las mujeres en situación de desventaja en los procesos de promoción profesional. Entre los/las funcionarios de carrera el peso de las mujeres es superior al de los hombres (60%). Por el contrario, entre el personal laboral fijo el porcentaje masculino es superior, situándose el femenino en el 40%. No obstante, en ambos casos los porcentajes se mantienen dentro de los límites de representación equilibrada. No ocurre lo mismo en las figuras que recogen al personal con un vínculo contractual no fijo (funcionariado interino y laboral

¹ 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.

eventual), donde el peso de las mujeres es muy superior al de los hombres (100 y 80%, respectivamente). De ahí, que la tasa de temporalidad femenina (65%) supere en más de 20 puntos a la masculina (42,9%).

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

Vínculo	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/vínculo
	N	%	N	%	N	%	
Funcionario	2	14,3	3	15,0	5	14,7	60,0
Funcionario interino			2	10,0	2	5,9	100,0
Personal laboral fijo	6	42,9	4	20,0	10	29,4	40,0
Personal laboral eventual	2	14,3	8	40,0	10	29,4	80,0
Corporación política (ediles)	4	28,6	3	15,0	7	20,6	42,9
Total	14	100,0	20	100,0	34	100,0	58,8
Tasa de temporalidad (%)		42,9		65,0		55,9	

Fuente: Ayuntamiento de Salinas y elaboración propia

4.3. Antigüedad en la institución

La antigüedad media de la plantilla de trabajadores se sitúa en 8,6 años – siendo superior entre los hombres (10,5) que entre las mujeres (7,3) – y, prácticamente 1 de cada 6 trabajadores/as (57,1%) lleva desarrollando su labor en la institución 5 años o menos, lo que muestra un incremento notable en la contratación de personal en el último quinquenio, aunque en mayor medida entre las mujeres (65%) que entre los hombres (50,0%).

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	3	21,4	9	45,0	12	35,3	75,0
2-5 años	4	28,6	4	20,0	8	23,5	50,0
6-10 años	2	14,3	2	10,0	4	11,8	50,0
11-20 años	2	14,3	3	15,0	5	14,7	60,0
21 años o más	3	21,4	2	10,0	5	14,7	40,0
Total	14	100,0	20	100,0	34	100,0	58,8
Antigüedad media (años)		10,5		7,3		8,6	

Fuente: Ayuntamiento de Salinas y elaboración propia

4.4. Grupo de titulación

En el único grupo de titulación donde la representación entre mujeres y hombres es totalmente equilibrada se encuentra entre el personal con titulación B (50%). Por el contrario, la representación es desproporcional en el resto de grupos de titulación. El peso de las mujeres es mayor en los grupos A2 (80%), C1 y agrupaciones profesionales (en ambos alcanzan un 66,7%). Por el contrario, en los grupos A1 y C2, que únicamente recogen a dos trabajadores, son hombres.

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

Grupo titulación	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
A1	1	7,1			1	2,9	
A2	1	7,1	4	20,0	5	14,7	80,0
B	1	7,1	1	5,0	2	5,9	50,0
C1	2	14,3	4	20,0	6	17,6	66,7
C2	1	7,1			1	2,9	
AP	4	28,6	8	40,0	12	35,3	66,7
Corporación política (ediles)	4	28,6	3	15,0	7	20,6	42,9
Total	14	100,0	20	100,0	34	100,0	

Fuente: Ayuntamiento de Salinas y elaboración propia

4.5. Proporcionalidad de competencias y responsabilidades

Para establecer una categorización de competencias y de responsabilidades de la plantilla de trabajadores/as se ha utilizado como referente metodológico la agrupación por funciones elaborada por el Gabinete de Estudios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz² adaptándola a la realidad laboral de la institución. En total, se han identificado cinco grandes grupos competenciales incluyendo al gobierno local. En todos los grupos, excepto en los que aglutinan “mando intermedio” y “seguridad ciudadana” (y en los que únicamente hay una mujer por categoría) la representación de hombres y mujeres es equilibrada, ya que se encuentran entre los límites

² 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>

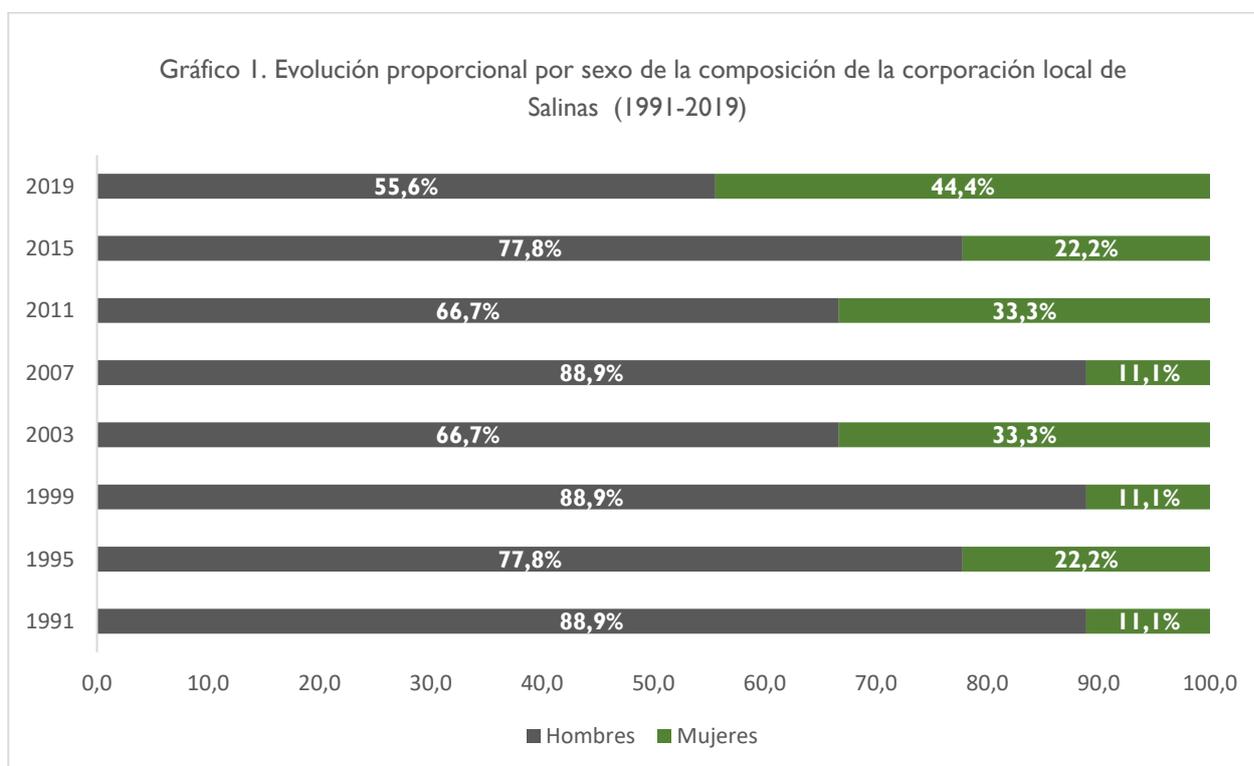
recomendados (40 y 60%), siendo en el grupo de “Directiva” donde dicha representación es totalmente equilibrada (50%).

Tabla 5. Distribución de la plantilla por sexo y grupo competencial

Grupo competencial	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
Directiva	1	7,1	1	5,0	2	5,9	50,0
Ediles	4	28,6	3	15,0	7	20,6	42,9
Mando intermedio			1	5,0	1	2,9	100,0
Seguridad ciudadana			1	5,0	1	2,9	100,0
Resto de categorías no jerarquizadas	9	64,3	14	70,0	23	67,6	60,9
Total	14	100	20	100,0	34	100,0	58,8

Fuente: Ayuntamiento de Salinas y elaboración propia

Centrando la atención en el ámbito político y en su evolución en los últimos 30 años (Gráfico I), se observa que la composición de la corporación local de la institución ha estado representada de manera equilibrada únicamente en la última legislatura (2019), llegando la representación femenina al 44,4%. En el resto de candidaturas el porcentaje femenino no llega a representar el mínimo recomendado (40%).



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

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 por la agrupación de las diferentes áreas de competencia, según las indicaciones de la institución en relación a los puestos de trabajo desarrollados por los empleados/as, distribuyéndose en siete categorías. El área de “Administración” desempeña su labor para el resto de departamentos y las mujeres representan al 60% del personal. El mismo porcentaje que alcanza en “Educación”, respetándose en ambos los límites de representación recomendados. También se cumple dicho criterio en el área de “Limpieza y mantenimiento”, donde las mujeres representan al 44,4% de los/as trabajadores, aunque cabe señalar que la totalidad de personal de limpieza se compone por mujeres y de mantenimiento, por hombres, produciéndose así a la tradicional feminización y masculinización de dichos puestos, tal y como ocurre también en el área de “Servicios Sociales e Igualdad”, componiéndose por mujeres el 100% de la plantilla. Por el contrario, no se sigue la tradicional masculinización de los puestos en “Seguridad ciudadana” y “Urbanismo”, donde el 100% del personal son mujeres (una por categoría).

Tabla 6. Distribución de la plantilla por sexo y áreas /departamentos

Áreas / departamentos	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/áreas
	N	%	N	%	N	%	
Secretaría	1	10,0			1	3,7	
Seguridad ciudadana			1	5,9	1	3,7	100,0
Urbanismo			1	5,9	1	3,7	100,0
Limpieza y mantenimiento	5	50,0	4	23,5	9	33,3	44,4
Educación	2	20,0	3	17,6	5	18,5	60,0
Servicios Sociales e Igualdad			5	29,4	5	18,5	100,0
Administración	2	20,0	3	17,6	5	18,5	60,0
Total	10	100,0	17	100,0	27	100,0	63,0

No se incluye la categoría “Ediles”

Fuente: Ayuntamiento de Salinas y elaboración propia

4.7. Reducción de jornada y absentismo laboral

El 26,5% del personal tiene reducción de la jornada laboral (en distintas medidas), pero en ninguno de los casos los motivos están relacionados con el cuidado de menores, mayores o personas con discapacidad, ni familiares en situación de dependencia.

En cuanto al absentismo laboral, extraído a partir de las bajas laborales por enfermedad común y accidente no laboral, y accidente de trabajo, atendiendo los datos desagregados por sexo ofrecidos por la institución, a fecha de 22 de septiembre de 2022 revela que 10 trabajadores y trabajadoras de la institución habían causado baja

durante el año de referencia (periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2019 y el 31 de agosto de 2022). Del total de los casos, 8 corresponden a mujeres, lo que supone el 47,1% de las trabajadoras, mientras que el porcentaje masculino se sitúa en el 11,8% (2 casos).

4.8. Retribución salarial

La retribución salarial de la plantilla de trabajadores/as es resultado de varios factores: la situación de la plaza, el grupo de titulación, el vínculo contractual, el grupo competencial, la antigüedad, etc. Un análisis general de las nóminas brutas, refleja una brecha salarial de 97,5 euros de media en favor de los hombres. No obstante, un análisis por situación de la plaza, y sin tener en cuenta a los ediles del órgano de gobierno, revela ciertas brechas que tienen su explicación en las horas de trabajo, ya que más del 26% de la plantilla tiene reducciones de jornada, en una u otra medida. En este sentido, se debe destacar la mayor desproporción salarial que se observa: entre el Personal laboral eventual con un diferencial salarial de 227 euros en favor de los hombres. Entre el personal laboral fijo, el diferencial salarial es de 189,8 euros en favor de las mujeres y una de las posibles explicaciones de dicha brecha radica en el grupo de titulación. Así como entre el funcionariado, la explicación de la mayor brecha observada (913,2 euros) puede radicar en el tipo de escala.

Tabla 7. Distribución de la plantilla por sexo, situación de la plaza y salario medio mensual (euros)

Situación plaza	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial (Smujer-Shombre)
	Euros (media)			
Personal funcionario	2.891,2	1.978,0	2.343,3	-913,2
Personal funcionario interino		2.044,5	2.044,5	
Personal laboral fijo	1.385,3	1.575,1	1.461,2	189,8
Personal laboral eventual	1.249,0	1.022,0	1.067,4	-227,0
Total	1.659,2	1.441,2	1.521,9	-218,1

Fuente: Ayuntamiento de Salinas 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 Mujer del Ayuntamiento de Salinas inició su andadura por iniciativa política hace aproximadamente 4 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. No obstante, el interés mostrado por la institución por fomentar la igualdad entre sus conciudadanos/as arrancó en 2018 con la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades del municipio de Salinas 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/as.

En la elaboración de un plan de igualdad dirigido a la plantilla de trabajadores/as 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/as 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 Salinas 2023-2026. Desde el gobierno local, 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/as, se detectan ciertas discrepancias que es necesario matizar.

El 15% de la plantilla consultada (tabla 10), el 33,3% 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*. En principio, este reducido interés tiene su explicación, entre otros motivos porque:

- 1) El 60% de 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 Salinas*, no obstante, se observan diferencias significativas entre empleados y empleadas: el 100% de los hombres considera que no hay problemas frente al 52,9% de las mujeres.

- 2) El 55% considera que tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en el área y/o departamento en el que desarrollan su trabajo.
- 3) El 35% opina que los equipos de trabajo con diversidad de género en general logran mejores resultados.

Tabla 8. Grado de acuerdo/desacuerdo ante afirmaciones relacionadas con la igualdad de género

Afirmaciones	Sexo	Escala de desacuerdo-acuerdo (% filas)						Total
		1	2	3	4	5	9	
No percibo problemas de discriminación para las mujeres en el Ayuntamiento	H					100,0		100,0
	M		23,5	11,8	29,4	23,5	11,8	100,0
Los equipos de trabajo con diversidad de género en general logran mejores resultados	H	33,3			66,7			100,0
	M	47,1		17,6	29,4		5,9	100,0
No es necesario elaborar un plan interno para alcanzar la igualdad de oportunidades entre trabajadores/as	H		33,3	33,3	33,3			100,0
	M		11,8	11,8	23,5	41,2	11,8	100,0

1 = totalmente en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = indiferente; 4 = de acuerdo; 5 = totalmente de acuerdo; 9 = Ns/nc

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

Igualdad de oportunidades en la gestión diaria de la organización

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 *influir en un cambio de actitud más abierta a la presencia de mujeres/hombre en todos los puestos y áreas de trabajo*. No obstante, y atendiendo al orden de importancia de los ámbitos de mejora se perciben brechas de opinión en el conjunto de las principales utilidades.

- 1) Con un saldo negativo entre los hombres, es decir, una menor percepción de importancia atribuida por parte de ellos, se situaría que la incorporación de la igualdad de oportunidades en el ámbito organizativo *podría facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores/as y facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.*
- 2) Con un saldo negativo para las mujeres, ellas consideran que *puede mejorar el clima laboral, ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo, ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las organizaciones y favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la organización*. En este sentido, cabe señalar que uno de los principales problemas detectados a nivel nacional en el conjunto de las organizaciones públicas y privadas es *ayudar a combatir*

situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo y entre la plantilla laboral de la institución, los hombres tienen mayor percepción de importancia (66,7%) que las mujeres (41,2%) respecto a dicha utilidad.

Tabla 9. Percepción sobre la utilidad de la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión de las organizaciones (% sobre total de casos)

Ámbitos	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Influir en un cambio de actitud más abierta a la presencia de mujeres/hombre en todos los puestos y áreas de trabajo	66,7	64,7	65,0	-2,0
Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo	66,7	41,2	45,0	-25,5
Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las organizaciones	66,7	29,4	35,0	-37,3
Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la organización	66,7	23,5	30,0	-43,2
Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores/as		35,3	30,0	35,3
Puede mejorar el clima laboral	33,3	23,5	25,0	-9,8
Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.		11,8	10,0	11,8

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

5.2. Promoción laboral y formación interna

Promoción laboral

En los procesos de selección, contratación y promoción interna que realiza la institución no se utilizan diferentes canales para informar tanto a la población en general como a sus trabajadores/as en particular de las ofertas de empleo público que se convocan, solo los que se estipulan en la normativa de contratación pública.

Centrando la atención en la promoción interna, y como se ha señalado anteriormente, del análisis interno de la plantilla de trabajadores/as se ha detectado la existencia de brechas entre hombres y mujeres; si bien ellas representan al 60% del funcionariado, se observa una mayor proporción de hombres entre el personal laboral fijo y de mujeres, en el personal laboral eventual, aunque esta realidad no parece ser percibida como un déficit, sobre todo entre los hombres, debido a que el 55% de la muestra de estudio consultada considera que *tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de promocionar internamente*. Entre los hombres esta consideración sobre la igualdad promocional se incrementa hasta el 100% y, entre las mujeres desciende al 47,1%.

Formación

La oferta formativa que provee la institución a sus empleados se puede considerar bastante limitada. En el año 2021 únicamente una trabajadora realizó un curso de formación y la temática fue la igualdad de género, temática específica que solo se oferta al personal de Servicios Sociales.

En cuanto al acceso a los cursos de formación ofertada por la institución, el 52,6% (66,7% entre los hombres frente al 50,0% entre las mujeres) considera que la institución atiende todas las peticiones de los trabajadores/as y, un exiguo 15,8% (el 33,3% entre los hombres y el 12,5% de las mujeres) considera que hay interés por parte de la institución en que todo el personal se forme. Por otro lado, el 12,5% de las mujeres indica que la formación ofertada está más relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres y, por último, llama la atención que un 15,8% del personal trabajador (18,8% entre las mujeres) desconoce la oferta formativa de la institución.

A colación del reducido número de trabajadores/as 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 el 55,0% contestó afirmativamente, observándose diferencias por sexo: el 58,8% de las mujeres, frente al 33,3% de los hombres.

Tabla 10. Percepción sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación interna³ (% sobre total de casos)

Opciones	Hombre	Mujer	Total	Brecha
				M/H
Sí, porque se atienden todas las peticiones de los/las trabajadores	66,7	50,0	52,6	-16,7
Sí, porque se interesan que todo el personal se forme	33,3	12,5	15,8	-20,8
No, porque se realiza fuera de horario laboral		6,3	5,3	6,3
No, porque ofertan más formación relacionada con puestos con mayor presencia de hombres		12,5	10,5	12,5
No, porque ofertan más formación relacionada con puestos con mayor presencia de mujeres				
No sabe		18,8	15,8	18,8

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

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

Actitudes machistas y micromachismos

Seis 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 (41,2%) o frecuentemente (23,5%). La percepción de los hombres difiere y el 66,7% de los entrevistados no observa que se produzcan este tipo de comportamientos; solo un 33,3% los detecta de forma esporádica.

³ 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?

Tabla 11. Grado de percepción de conductas machistas por sexo

En mi día a día en la institución observo comportamientos, comentarios y actitudes machistas	Sexo	Grado (% filas)			Total
		1	2	3	
	H	66,7	33,3		100
	M	35,3	41,2	23,5	100
	Total	40,0	40,0	20,0	100

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

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

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, en primer lugar, que el Ayuntamiento de Salinas no dispone de una guía interna, protocolo, normas, etc. para tratar de evitarlos. Pero esto no significa que no se estén produciendo, como así lo afirman seis de cada diez trabajadoras y cinco de cada diez considera necesario aplicar algún tipo de protocolo interno para evitarlos (tabla 14).

Tabla 12. Percepción de comportamientos micromachistas por sexo

Es necesario aplicar algún tipo de protocolo interno para evitar micromachismos	Sexo	Opinión (% filas)			Total
		No	Sí	No sé	
	H	66,7	33,3		100,0
	M	31,3	56,3	6,3	100,0
	Total	36,8	52,6	5,3	94,7 (*)

(*) No contesta=1 caso

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

Lenguaje inclusivo

Otro aspecto de interés, con 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: 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.

Actualmente, la institución está elaborando 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.

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 55,0% de la muestra (47,1% entre las mujeres frente al 100% de los hombres) 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. Al consultarles si consideraban que el uso de un lenguaje inclusivo colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres, encontramos cierta brecha en las opiniones: prácticamente cinco de cada diez mujeres opinan que colaboraría entre bastante y mucho frente a ningún hombre.

Tabla 13. Grado de importancia atribuida sobre el uso del lenguaje inclusivo por sexo

	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)					Total
		1	2	3	4	9	
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	66,7	33,3				100,0
	M	5,9	35,3	41,2	5,9	11,8	100,0
	Total	15,0	35,0	35,0	5,0	10,0	100,0

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho, 9 = no sabe

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

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 percibidos como problemas de significativa importancia. En nuestro ordenamiento jurídico se consideran legalmente como comportamientos discriminatorios, tal y 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 no cuenta con un protocolo y/o medidas, más allá del código penal, para la vigilancia, sensibilización, prevención, detección y actuación tanto del acoso laboral en general como del acoso sexual o por razón de sexo.

Tampoco cuenta con una declaración institucional de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

Para conocer la opinión de la plantilla de trabajadores/as a este respecto, les consultamos si consideraban necesario que la institución ponga en marcha alguna medida "más concreta" contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el 45% de la plantilla no supo dar su opinión. El 20% (curiosamente, elevándose entre los hombres hasta el 33,3% y descendiendo al 17,6% entre las mujeres) considera necesario que la institución ponga en marcha alguna medida "más concreta" contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, reflejando,

a priori, que actualmente en el Ayuntamiento de Salinas se están produciendo o detectando situaciones que puedan constituir cierta alarma ante estos hechos.

Tabla 14. 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	Sí	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 Salinas	H	33,3	33,3	33,3	100,0
	M	29,4	17,6	52,9	100,0
	Total	35,1	20,0	45,0	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

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. El Ayuntamiento de Salinas cuenta con un reglamento o protocolo de conciliación de la vida familiar municipal que contempla reducciones de jornada y excedencias, entre otros.

Actualmente la institución 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/as, contemplando las reducciones de jornada y excedencias, entre otras medidas.

En algún momento, como la mayoría de los trabajadores/as 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/as en plantilla (Tabla 17) 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 55% asumió que las mujeres. Al desagregar por sexo, los hombres reducían este peso al 33,3% mientras que las mujeres lo elevaban al 58,8%, una brecha de opinión de 25,5 puntos porcentuales. Los que respondieron que el uso de permisos o reducción de jornada se producía de forma similar (ambos por igual) alcanzaban el 20% de la muestra, y nuevamente observábamos la discrepancia hombre-mujer con una brecha de opinión de 15,7 puntos (el 33,3% de los hombres indican que ambos por igual frente al 17,6% de las mujeres).

Tabla 15. 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	33,3	33,3	33,3	100,0
	M	58,8	17,6	23,5	100,0
	Total	55,0	20,0	25,0	100,0
	Brecha M/H	25,5	-15,7		

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

En cuanto a la gestión realizada por la institución para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados/as (Tabla 18) se ha de destacar, en primer lugar, que el 20% de la muestra de estudio (23,5% 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 los hombres tienen un mayor conocimiento acerca de estas.

Tabla 16. Percepción de las medidas adoptadas por el Ayuntamiento de Salinas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla de trabajadoras/les (% sobre total de casos y sexo)

Opciones	Brecha			H/M
	Hombre	Mujer	Total	
Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria	100,0	23,5	35,0	76,5
Si, promueve que hombres y mujeres hagan uso de los permisos y de otras medidas de conciliación		29,4	30,0	-29,4
Sí, acepta reducciones de jornada	66,7	23,5	40,0	43,2
Si, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos	33,3	5,9	10,0	27,4
Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno	66,7	35,3	25,0	31,4
No, no es política del Ayuntamiento entrar en las necesidades personales y familiares de su personal		17,6	15,0	-17,6
No sabe		23,5	20,0	-23,5

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

Cuando solicitamos a los entrevistados que habían indicado que conocían una o más medidas, nos dieron 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 19), observamos cómo en ambos casos son valoradas

positivamente (el 55% de la muestra considera que las medidas se adecuan bastante a las necesidades de la plantilla laboral) aunque los hombres, marginalmente, tienden a otorgar una mejor valoración atendiendo a los extremos de la escala: el 33,3% de los hombres frente al 5,9% de las mujeres indican que los recursos ofertados por la institución para favorecer la conciliación laboral y familiar se adecuan “mucho” a las necesidades de la plantilla de trabajadores/as.

Tabla 17. 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
		1	2	3	4	9	
Los recursos ofertados por el Ayuntamiento de Salinas para favorecer la conciliación laboral y familiar se adecuan a las necesidades de la plantilla de trabajadores	H			66,7	33,3		100,0
	M		17,6	52,9	5,9	23,5	100,0
	Total		15,0	55,0	10,0	20,0	100,0

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho; 9 = no sabe
Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

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/as 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 (Tabla 18), y en términos generales el 60,0% de la muestra de estudio valora entre “bastante y mucho” el interés de la institución y el 20,0% (23,5% entre las mujeres) de las personas consultadas califica al esfuerzo realizado como “poco”, no obstante trasciende el desconocimiento (20,0% de los y las entrevistados) lo que refleja que los intentos de la institución por transmitir una imagen de igualdad no están siendo debidamente canalizadas o no se está empleando una táctica adecuada.

Tabla 18. 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
		1	2	3	4	9	
La imagen que transmite el Ayuntamiento de Salinas fomenta los valores de igualdad entre mujeres y hombres	H			66,7%		33,3%	100
	M		23,5%	47,1%	11,8%	17,6%	100
	Total		20,0%	50,0%	10,0%	20,0%	100

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho; 9 = no sabe
Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

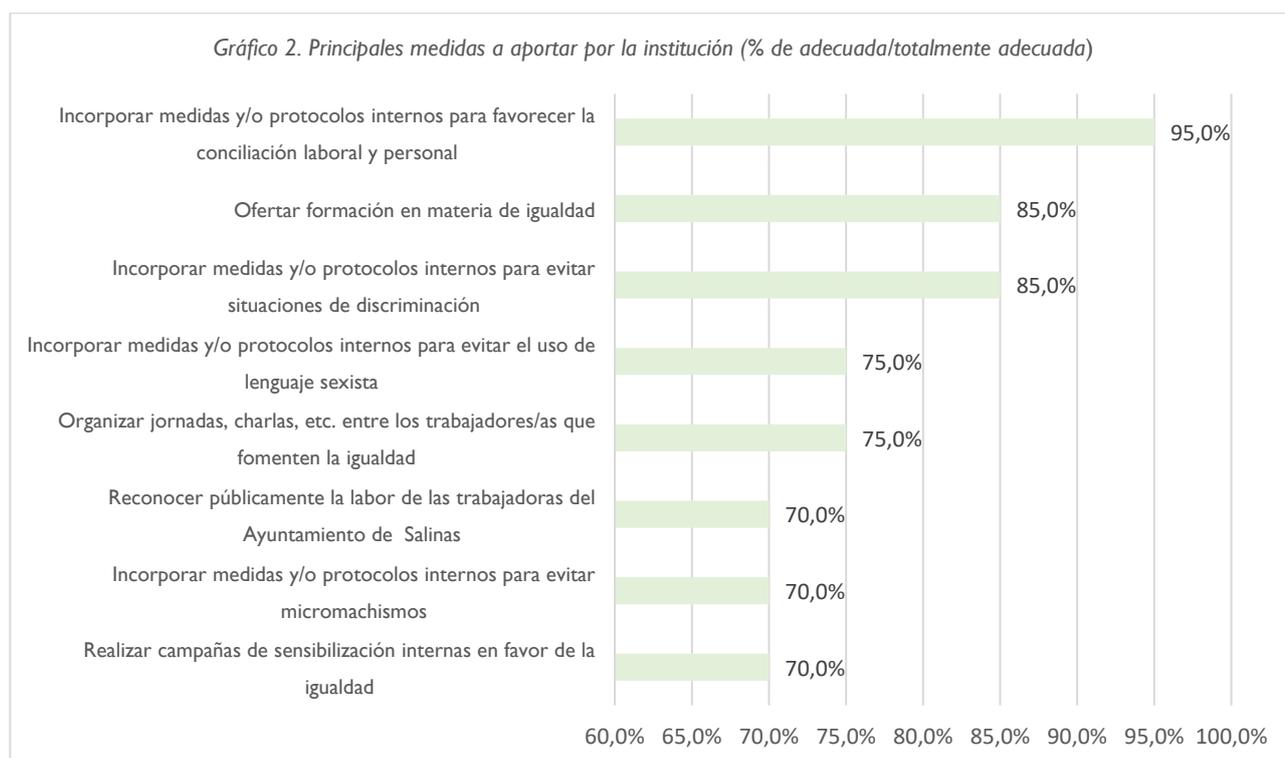
- 2) En segundo lugar, las acciones realizadas por la institución hasta la actualidad por favorecer la igualdad de oportunidades entre su plantilla de trabajadores/as son prácticamente inexistentes. Ante esta situación, resulta llamativo que el 20,0% de la muestra de estudio (incrementándose hasta el 33,3% entre los hombres) 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. El 70% de la muestra consultada indica desconocer las citadas acciones.

Tabla 19. Percepción sobre la labor de la institución en fomentar la igualdad entre la plantilla de trabajadoras/es

	Sexo	Opinión (% filas)			Total
		No	Sí	No sé	
El Ayuntamiento de Salinas ha realizado o está realizando actividades en relación con la igualdad entre los trabajadores/as de la institución	H		33,3%	66,7%	100
	M	11,8%	17,6%	70,6%	100
	Total	10,0%	20,0%	70,0%	100

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

- 3) Y en tercer lugar (tabla 20), les solicitamos que nos indicasen en qué medida consideraban serían adecuadas un conjunto de potenciales acciones a realizar para lograr una mayor igualdad interna.



Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

Tabla 20. 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
		1	2	3	4	9	
Incorporar medidas y/o protocolos internos para favorecer la conciliación laboral y personal	H			100,0			100,0
	M			52,9	41,2	5,9	100,0
	T			60,0	35,0	5,0	100,0
Ofertar formación en materia de igualdad	H		66,7	33,3			100,0
	M			58,8	35,3	5,9	100,0
	T		10,0	55,0	30,0	5,0	100,0
Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar situaciones de discriminación	H			100,0			100,0
	M		5,9	47,1	35,3	11,8	100,0
	T		5,0	55,0	30,0	10,0	100,0
Organizar jornadas, charlas, etc. entre los trabajadores/as que fomenten la igualdad	H		33,3	66,7			100,0
	M			52,9	23,5	23,5	100,0
	T		5,0	55,0	20,0	20,0	100,0
Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar el uso de lenguaje sexista	H	33,3		66,7			100,0
	M		5,9	52,9	23,5	17,6	100,0
	T	5,0	5,0	55,0	20,0	15,0	100,0
Realizar campañas de sensibilización internas en favor de la igualdad	H		66,7	33,3			100,0
	M			47,1	29,4	23,5	100,0
	T		10,0	45,0	25,0	20,0	100,0
Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar micromachismos	H	33,3	33,3	33,3			100,0
	M		5,9	47,1	29,4	17,6	100,0

	T	5,0	10,0	45,0	25,0	15,0	100,0
Reconocer públicamente la labor de las trabajadoras del Ayuntamiento de Salinas	H			100,0			100,0
	M		23,5	35,3	29,4	11,8	100,0
	T		20,0	45,0	25,0	10,0	100,0

1 = nada adecuada; 2 = poco adecuada; 3 = adecuada; 4 = totalmente adecuada; 9 = no sabe

Fuente: encuesta a trabajadores/as del Ayuntamiento de Salinas

Las ocho acciones sugeridas obtuvieron en general un alto grado de aceptación, a partir de una escala de valoración de cuatro grados (nada adecuada / totalmente adecuada), con ratios de adecuada/totalmente adecuada igual o superior al 70%, reflejando el interés de la plantilla por mejorar la situación actual y avanzar por la plena equidad, pero identificando al mismo tiempo brechas de opinión entre hombres y mujeres

La necesidad de *incorporar medidas y/o protocolos internos para favorecer la conciliación laboral y personal, ofertar formación en materia de igualdad e incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar situaciones de discriminación* son las tres principales actuaciones que se deberían considerar. Y en un segundo estadio: *incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar el uso de lenguaje sexista y organizar jornadas, charlas, etc. entre los trabajadores/as que fomenten la igualdad, reconocer públicamente la labor de las trabajadoras del Ayuntamiento de Salinas, incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar micromachismos y realizar campañas de sensibilización internas en favor de la igualdad.*

Las diferencias observadas por sexo, sobre todo al detectarse un mayor interés por parte de las mujeres y menor predisposición por parte de los hombres son, por orden de importancia:

- Ofertar formación en materia de igualdad.
- Realizar campañas de sensibilización internas en favor de la igualdad.
- Incorporar medidas y/o protocolos internos para evitar micromachismos.

6. MAPEO DE DESIGUALDADES

A continuación, se exponen 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 Salinas.

A. Deficiencias en la estructura laboral

A1. Moderado grado de envejecimiento de la plantilla: la edad más joven es 30 años y en el tramo de 30 a 39, se encuentra el 14,7% de la plantilla.

A2. Infrarrepresentación masculina en el grupo de edad más joven (30-39 años).

A3. Infrarrepresentación femenina en el grupo de titulación A1 y masculina, en el A2.

A4. 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 de hombres es inexistente en “Servicios Sociales e Igualdad”, así como las mujeres no desempeñan ningún puesto en “Mantenimiento”, mientras desempeñan el 100% de los puestos de trabajo destinados a “Limpieza”.

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/as 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 15% de los/as trabajadores considera necesario elaborar un plan interno para alcanzar la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la institución. Entre los hombres, dicho porcentaje se eleva al 33,3%, mientras que entre las mujeres se sitúa en el 11,8%

B3. Aunque el 60% de personas entrevistadas no perciben problemas de discriminación para las mujeres en el Ayuntamiento de Salinas, se encuentran diferencias significativas entre empleados y empleadas: el 100% de los hombres considera que no hay problemas frente al 52,9% de las mujeres

C. Promoción laboral y formación interna

C1. Se observan diferencias de opinión en relación a la promoción laboral, ya que el 55% de la muestra consultada considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de promocionar

internamente, pero la consideración masculina sobre la igualdad promocional se incrementa hasta el 100%, mientras la femenina desciende al 47,1%.

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

C3. El 12,5% de las mujeres consultadas considera que la formación ofertada atiende a criterios de mayor o menor presencia de hombres en los puestos de trabajo, mientras que ningún hombre considera que dicha oferta atienda a criterios de mayor o menor presencia de mujeres.

C4. El 15,8% de la muestra de estudio consultada (18,8% entre las mujeres) desconoce la oferta formativa del Ayuntamiento.

C5. El 55% de la plantilla considera necesario realizar formación sobre igualdad de oportunidades, aunque la opinión masculina se sitúa en un 33,3%, mientras la femenina se eleva hasta el 58,8%.

D. Comportamientos y actitudes sexistas

D1. Seis 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 cinco de cada diez trabajadoras consideran que sería necesario.

D4. Cinco 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.

E. Acoso sexual y acosos por razón de sexo

E1. La institución, no cuenta con un protocolo y/o medidas, más allá del código penal, para la vigilancia, sensibilización, prevención, detección y actuación tanto del acoso laboral en general como del acoso sexual o por razón de sexo. Tampoco cuenta con una declaración institucional de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

E2. El 20% (llamativamente, elevándose entre los hombres hasta el 33,3% y descendiendo al 17,6%, entre las mujeres) considera necesario que la institución ponga en marcha alguna medida "más concreta" contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El 45% de la plantilla no supo dar su opinión.

F. Conciliación de la vida laboral y familiar

F1. La institución 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/as, contemplando las reducciones de jornada y excedencias, entre otras medidas.

F2. El 58,8% 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 55% de la muestra indica que los recursos ofertados por la institución para favorecer la conciliación laboral y familiar se adecuan “*bastante*” a las necesidades de la plantilla de trabajadores/as. Aunque, atendiendo a los extremos de la escala de valoración, el 33,3% de los hombres considera que se adecuan “*mucho*”, mientras que este porcentaje solo representa al 5,9% entre las mujeres.

F4. El 20% de la muestra de estudio (23,5% entre las mujeres) desconoce si la institución recoge y/o aplica alguna medida para favorecer la conciliación laboral y familiar.

7. PLAN DE IGUALDAD INTERNO

7.1. Áreas de intervención, objetivos y actuaciones

En coherencia con el diagnóstico elaborado de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Salinas e identificados los principales problemas y necesidades, a continuación, se detallan las medidas y acciones propuestas en pro de mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades y que deben incorporarse para hacer efectiva la igualdad en la institución. Para la consecución del fin propuesto y disponer de herramientas que permitan su seguimiento, se definen las áreas de intervención, los objetivos generales y específicos y las actuaciones a desarrollar, así como los indicadores de proceso y de resultados.

El Plan se vertebra en torno a cinco áreas de intervención, cinco objetivos generales, siete objetivos específicos y quince 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, con sus indicadores correspondientes.

<i>Área de intervención</i>	<i>Objetivos generales</i>
1. Empleo: acceso y desarrollo de la carrera profesional.	Fomentar la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras en todos los ámbitos de la institución y evitar procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Apoyar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla municipal de trabajadores y trabajadoras de la institución.
3. Actuación y prevención frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a los micromachismos	Garantizar la no discriminación por razón de sexo y la prevención del acoso sexual, desarrollando una labor continua que fomente la sensibilización e invite a la reflexión.
4. Formación en igualdad y uso no sexista del lenguaje	Sensibilizar y formar al personal trabajador de todos los ámbitos de la institución en materia de igualdad de género y de oportunidades.
5. Sensibilización, comunicación y difusión para la igualdad	Transmitir una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal municipal, en aras de eliminar obstáculos para la consecución de una equidad real.

I. Empleo: acceso y desarrollo de la carrera profesional

Desigualdades detectadas: A1, A2, A3, A4 y C1

<i>Objetivo general</i>	Fomentar la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras en todos los ámbitos de la institución y evitar procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo.
<i>Objetivos específicos</i>	Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo para eliminar estereotipos sexistas, eliminando la tradicional masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>I.1. Supervisión anual del número de incorporaciones y promociones de la plantilla de trabajadores/as desagregado por sexo.</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. Inclusión en los sistemas de provisión de puestos de trabajo la realización de cursos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como criterio de valoración.</p>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de personas de la plantilla municipal de trabajadores/as que ha accedido a promociones, desagregado por año, sexo y área institucional. ➤ ¿Se han introducido cláusulas en pro de la contratación de personas del sexo que esté infrarrepresentado?: Sí/No. ➤ ¿Se han incluido 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 hayan valorado los cursos en materia de igualdad de oportunidades.
<i>Agentes intervinientes</i>	Áreas de Personal y de Servicios Sociales

2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Desigualdades detectadas: F1, F2, F3 y F4

<i>Objetivo general</i>	Apoyar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla municipal de trabajadores y trabajadoras de la institución.
<i>Objetivos específicos</i>	Eliminar los obstáculos entre mujeres y hombres para posibilitar la compatibilización de la vida familiar, personal y laboral mediante sensibilización e información, facilitando alternativas viables.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>2.1. Difusión de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral adoptadas por la institución entre toda la plantilla de trabajadores/as, a través de los canales de comunicación institucionales.</p> <p>2.2. Facilitar el permiso de teletrabajo en situaciones de necesidad de atención familiar, siempre que sea justificado.</p> <p>2.3. Realización de dos cursos formativos dirigido 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>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de mensajes enviados a cada trabajador/a, por año. ¿Se ha publicado en la página web?: Sí/No ➤ Número anual de empleados/as que han teletrabajado, desagregado por sexo. Número anual de trabajadores/as solicitantes de teletrabajo, desagregado por sexo. ➤ Número de cursos realizados. Número de hombres que ha realizado el 1^{er} curso dividido entre el total de hombres empleados. Número de hombres que ha realizado el 2^o curso dividido entre el total de hombres empleados.
<i>Agentes intervinientes</i>	Áreas de Personal y de Servicios Sociales

3. Actuación y prevención frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a los micromachismos

Desigualdades detectadas: D1, D2, D3, D4, E1 y E2

Objetivo general	Garantizar la no discriminación por razón de sexo y la prevención del acoso sexual, desarrollando una labor continua que fomente la sensibilización e invite a la reflexión.
Objetivos específicos	<input type="checkbox"/> Prevenir el acoso laboral en general y el acoso sexual y por razón de sexo mediante mecanismos impulsados por la institución.
Acciones / medidas	<p>3.1. Creación y difusión de un protocolo interno para la vigilancia, sensibilización, prevención, detección y actuación del acoso laboral y del acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>3.2. Realización de una sesión participativa, al menos cada dos años, dirigida a toda la plantilla que promueva el debate sobre las posibles consecuencias en las mujeres del uso de micromachismos en el ámbito laboral.</p>
Indicadores de resultado	<p>➤ ¿Se ha creado 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. N.º de mensajes enviados y publicaciones realizadas.</p> <p>➤ Número de sesiones participativas realizadas por año. Número de horas. Número de asistentes, desagregado por sexo y por sesión.</p>
Agentes intervinientes	Área de Servicios Sociales

4. Formación en igualdad y uso no sexista del lenguaje

Desigualdades detectadas: C2, C3, C4, C5 y C6

<i>Objetivo general</i>	Sensibilizar y formar al personal trabajador de todos los ámbitos de la institución en materia de igualdad de género y de oportunidades.
<i>Objetivos específicos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación que imparta la institución. <input type="checkbox"/> Implantar en todas las áreas municipales el uso efectivo de la comunicación igualitaria y no sexista a través de la utilización de imágenes y lenguaje, tanto oral como escrito, no sexista.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>4.1. Realización de un curso (online o presencial) sobre igualdad de género dirigido a toda la plantilla y dentro del horario laboral (o compensando las horas de formación con horas libres para el/la trabajador/a).</p> <p>4.2. Realización de un curso de formación en comunicación inclusiva dirigido al personal que gestiona las redes sociales y al personal de atención al público, a lo largo de la vigencia del presente plan. El curso se realizará en horario laboral o, en su defecto, las horas de formación serán compensadas con horas libres para el/la trabajador/a.</p> <p>4.3. Aprobación y difusión de la guía interna o protocolo de actuación, actualmente en elaboración, para el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito en todos los documentos, comunicaciones internas y externas, bases de datos.</p> <p>4.4. Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en la página web y redes sociales de la institución, soportes publicitarios, documentos internos, bases de datos, etc. y modificación, en caso de ser necesario, para su adaptación a un uso no sexista del lenguaje.</p>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> N.º de horas de formación sobre igualdad de género dividido entre cuatro años. N.º de asistentes a los cursos dividido por el total de la plantilla y desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> N.º de horas de formación dividido entre cuatro años. N.º de asistentes a los cursos dividido entre el total del personal municipal. <input type="checkbox"/> ¿Se ha aprobado el manual de buenas prácticas para la utilización del lenguaje no sexista en la institución?: Sí/No. ¿Se ha difundido entre la plantilla de trabajadores/as?: Sí/No. Número de medios, inserciones y mensajes utilizados para su difusión. <input type="checkbox"/> Número de documentos e imágenes revisados. Número de documentos e imágenes corregidos.
<i>Agentes intervinientes</i>	Todas las áreas

5. Comunicación, difusión y sensibilización, para la igualdad

Desigualdades detectadas: B1, B2 y B3

<i>Objetivo general</i>	Transmitir una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal municipal, en aras de eliminar obstáculos para la consecución de una equidad real.
<i>Objetivos específicos</i>	<input type="checkbox"/> Fomentar un cambio de actitudes hacia la igualdad entre la plantilla municipal de trabajadores/as. <input type="checkbox"/> Informar sobre la puesta en marcha del presente plan, a través de distintas estrategias de comunicación que permitan llegar al personal de la institución y a la población en general del municipio.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>5.1. Difusión del presente plan entre la población de Salinas y la plantilla municipal de trabajadores/as a través de todos los medios digitales disponibles.</p> <p>5.2. Realización de una jornada anual de sensibilización sobre valores y actitudes personales y sociales que cuestionen los modelos tradicionales de masculinidad y de feminidad dirigida a la plantilla municipal.</p> <p>5.3. Elaboración de un protocolo de funcionamiento laboral interno sobre igualdad efectiva para la plantilla de trabajadores/as.</p>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número y tipos de medios de comunicación utilizados para la difusión del plan. Número de medios de difusión del plan y número de inserciones. 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 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.
<i>Agentes intervinientes</i>	Área de Protocolo y área de Servicios Sociales

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	Acciones	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T												
Área 1	1.1.																
	1.2.																
	1.3.																
Área 2	2.1.																
	2.2.																
	2.3.																
Área 3	3.1.																
	3.2.																
Área 4	4.1.																
	4.2.																
	4.3.																
	4.4.																
Área 5.	5.1.																
	5.2.																
	5.3.																

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/as responsables de la Concejalía de Igualdad 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.