



PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO MUTXAMEL

2021-2025



**AJUNTAMENT DE
MUTXAMEL**

I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MUTXAMEL 2021-2025

Aprobado por el Pleno Municipal en
su sesión celebrada el jueves, 28 de
octubre de 2021.

Impulsa: Concejalía de Mujer e Igualdad

Concejala: María Inmaculada Pérez Juan, concejala de Turismo, Juventud, Mujer, Familia, Igualdad y Ocio y Tiempo Libre.

Equipo impulsor:

José Luis Sahuquillo Orozco, director ejecutivo en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Lorena García Villar, coordinadora de proyectos en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Laura Hervás Martínez, agente de igualdad en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Natxo Ginestar Martí, consultor en datos en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Adrián Mora Gimeno, consultor junior de igualdad y diversidad en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Ana Louis Cereceda, técnica de acción social en l'Ajuntament de Mutxamel.

Maite Cremades Pérez, agente de igualdad en l'Ajuntament de Mutxamel.

PROYECTO SUBVENCIONADO POR:**PROYECTO ELABORADO POR:**

www.equalitat.es

ÍNDICE



ÍNDICE

Saluda del alcalde.....	7
Saluda de la concejala	9
1. Introducción	11
2. Principios rectores	14
3. Marco jurídico	19
4. Diagnóstico y análisis situacional.....	28
4.1. Introducción y metodología	28
4.2. Análisis organizacional.....	32
4.3. Informe de participación cualitativa.....	36
4.4. Informe del cuestionario online de igualdad	45
4.5. Conclusiones del diagnóstico.....	77
5. Plan de acción.....	81
5.1. Área de acceso a la ocupación y contratación	83
5.2. Área de conciliación y corresponsabilidad.....	85
5.3. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.....	87
5.4. Área de retribuciones y auditorías salariales.	90
5.5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	92
5.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.....	95
6. Cronograma.....	98
7. Seguimiento y evaluación.....	106

SALUDA



Saluda del alcalde

Estimada vecindad de Mutxamel, es un auténtico placer para mí, como alcalde del municipio, representar los intereses de todos y de todas hacia la conquista de una igualdad efectiva entre las diferentes personas que conformamos y habitamos Mutxamel. La equiparación de las mujeres a los hombres en materia de derechos laborales y sociales ha sido una de las reivindicaciones más perseguidas por los diferentes movimientos sociales a lo largo de las últimas décadas, y en ello han sido centrados múltiples recursos y dotaciones prestados desde las instituciones públicas. Desde el Ayuntamiento de Mutxamel, queremos corroborar el compromiso que las administraciones públicas debemos ejercer ante la erradicación de las diferencias que puedan conllevar discriminación entre la población.



En las últimas décadas se han conseguido numerosos avances en muchos ámbitos, pero todavía debemos avanzar firmemente hasta lograr alcanzar una igualdad real en la que las personas no sean discriminadas sea cual sea el motivo o razón. Nuestro compromiso mediante el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel se basa en detectar aquellos desequilibrios que puedan producirse en el entorno de trabajo de nuestras personas trabajadoras. Además, los principios inspiradores del Plan constituirán la base de toda la política municipal de igualdad que emana del Ayuntamiento de Mutxamel.

Quisiera agradecer al estupendo equipo de profesionales que han conformado el proyecto, así como a todas las personas que han participado en la elaboración del diagnóstico y establecimiento de medidas del Plan.

Todas las personas involucradas en él tenemos un firme compromiso con la Igualdad y la erradicación de las desigualdades. Para ello, se establecerán una serie de medidas concretas con unas aplicaciones específicas que serán implementadas a nivel interno y a toda nuestra plantilla, para conseguir alcanzar un entorno de trabajo plenamente igualitario, inclusivo y mejorando el clima laboral. Con ello, seguiremos avanzando hacia la modernidad como Ayuntamiento, como municipio y también como personas.

D. Sebastián Cañadas Gallardo, alcalde de Mutxamel

Saluda de la concejala

Mutxamel es un municipio del que podemos sentirnos ampliamente orgullosas todas las personas que habitamos en él. Es un verdadero honor poder tener la oportunidad de desarrollar un Plan de Igualdad para las personas trabajadoras de nuestro Ayuntamiento, que mejore las condiciones y clima laboral que ofrece nuestra administración.

El entorno de Mutxamel cuenta con numerosos beneficios y reclamos; y desde nuestro Ayuntamiento



desarrollamos políticas que aumenten el nivel de bienestar de la ciudadanía en general y de nuestra plantilla en particular, por ello, es una prioridad para esta Corporación desarrollar estrategias que eliminen cualquier tipo de discriminación. Pretendemos alcanzar el consenso, la unión y la igualdad entre todas nuestras personas trabajadoras. Y, por ello, estoy muy orgullosa de presentar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel, que ha logrado la colaboración y adhesión de las personas a las cuales va dirigido.

Nuestra principal ilusión consiste en despertar las conciencias de toda nuestra plantilla para encaminarnos en una misma dirección y aunar esfuerzos en estos tiempos tan difíciles que estamos viviendo. Por ello, quiero destacar la coordinación desarrollada entre las diferentes áreas municipales y sus personas trabajadoras en el diseño del Plan.

En el marco de este Plan de Igualdad, avanzaremos hacia la inclusividad, la igualdad de trato y de oportunidades, el consenso y la unión para lograr la estabilidad social y laboral de toda nuestra plantilla. Con la suma de las sinergias de todos y de todas avanzaremos hacia un nuevo modelo de gestión pública que no deje a nadie atrás y que permita oportunidades para todas las personas.

Dña. María Inmaculada Pérez Juan, concejala de Igualdad de Mutxamel

INTRODUCCIÓN



I Plan de Igualdad del
Ayuntamiento de Mutxamel
2021 - 2025

1. Introducción

La consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres supone una de las mayores aspiraciones a las que se enfrenta nuestra sociedad. A lo largo de las últimas décadas, se han venido produciendo una serie de conquistas que han supuesto diversos avances y mejoras en las condiciones de vida de las mujeres que han aumentado la notoriedad de su papel en la sociedad y le han permitido equiparar su situación legal y laboral a la de los hombres. Puede decirse que los hombres y las mujeres ya somos iguales ante la Ley, pero a pesar de ello, todavía existen algunos ámbitos, escenas o contextos en los que se produce algún tipo de desigualdad por razón de sexo o cualquier otra.

En una sociedad democrática que se considere libre e igualitaria, la igualdad de trato independientemente del sexo debería ser la misma para todas las personas. Debemos aprovechar las oportunidades de cambio que se nos presentan para conseguir eliminar definitivamente los resquicios sexistas que puedan permanecer todavía latentes entre la población y en los entornos de trabajo. La opción más adecuada para conseguir esto mismo pasa por el consenso; cuanto mayor consenso exista en la aprobación de medidas, mayor será la colaboración hacia un mismo objetivo por parte de las personas participantes, en este caso, hacia la erradicación de las desigualdades. Es por ello, que desde nuestro I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel hemos hecho partícipes a las personas empleadas para obtener un diagnóstico de las dinámicas que se producen durante la jornada laboral.

Mediante el presente Plan de Igualdad, sostenemos que para que se produzcan cambios sociales en materia de igualdad, las administraciones públicas deben constituir el motor de cambio. La Constitución Española nos dicta que todos somos iguales ante la ley independientemente de nuestro sexo. A pesar de ello, todavía se producen situaciones en las que las mujeres se encuentran discriminadas por el mero hecho de serlo. Aspectos como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como las brechas salariales que todavía se producen, sobre todo en los altos cargos, nos muestran que la igualdad real todavía no ha sido conseguida de manera definitiva. Por ello, desde el propio

Ayuntamiento de Mutxamel, y mediante el desarrollo del Plan propuesto, se procederá a tomar medidas destinadas a la erradicación de las posibles desigualdades que se puedan detectar entre nuestra plantilla.

El municipio de Mutxamel pertenece a la provincia de Alicante. Se encuentra situado en la parte norte del área metropolitana de Alicante y la comarca de l'Alacantí. Cuenta con 25.645 habitantes según los datos oficiales del INE en el año 2020. El término municipal abarca 47,7 km² y por el mismo fluye el río Monnegre. La economía de Mutxamel ha sido históricamente fundamentada en la agricultura, siendo sus tomates y sus panes famosos en toda España. No obstante, con el desarrollo urbano de las últimas décadas, y al encontrarse al amparo de la ciudad de Alicante, se ha producido una reorganización de la economía hacia el sector servicios como consecuencia de la explosión demográfica que se ha producido en el municipio en los últimos años. Además, cuenta con una población extranjera en torno a un 10% del total, destacando en número las personas británicas y las francesas. Por lo tanto, el turismo supone una importante fuente de ingresos para Mutxamel. Por otra parte, contando con un porcentaje alto de población extranjera entre sus habitantes, resulta necesario garantizar la igualdad entre sus miembros para garantizar la no discriminación de ninguna persona, así como el mantenimiento del orden social en el municipio, fomentando la concordia, el diálogo y la unión entre nuestros habitantes en lugar de la confrontación.

El Plan desarrollado busca la aplicación efectiva de las leyes que describiremos en el marco normativo mediante la implicación de las personas integrantes del Ayuntamiento en distintas acciones, las cuales han sido diseñadas en función de las respuestas obtenidas mediante encuestas y entrevistas, fomentando así la participación de la plantilla; como a través de la recolección de datos mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. Por último, señalaremos que para lograr la igualdad real es necesaria la transparencia, la responsabilidad social y, sobre todo, la comunicación. Desde nuestro Plan, queremos que las personas destinatarias se sientan parte del mismo y se den cuenta por sí mismas de las posibles desigualdades que se puedan producir en nuestros contextos diarios para conseguir superarlas obteniendo con ello un entorno laboral más justo e igualitario.

PRINCIPIOS RECTORES



I Plan de Igualdad del
Ayuntamiento de Mutxamel
2021 - 2025

2. Principios rectores

Nuestro principal objetivo es la consecución de una igualdad real entre las personas trabajadoras de nuestro Ayuntamiento de Mutxamel que permita el establecimiento de políticas de gestión de recursos humanos más igualitarias y que ofrezca una igualdad de oportunidades a todo el personal. Para la consecución de dicho objetivo, elaboramos un Plan que se apoya o sustenta en unos valores determinados que constituyen la columna vertebral sobre la que se asienta el Plan:

Igualdad de trato y de oportunidades

Buscamos asegurar que todas las personas reciben el mismo trato sin discriminaciones por cuestión de sexo, raza, edad, condición social o sexual, religión ni de ningún otro tipo de característica. Además, se debe garantizar el acceso a las mismas oportunidades para todas las personas con la finalidad de crear una sociedad más unida e igualitaria, creando espacios de trabajo más inclusivos y diversos. Esto fomentará la cohesión entre todas las personas trabajadoras puesto que no se producirán discriminaciones al garantizar la igualdad de oportunidades para todas.

Diversidad y respeto

El Plan se establece comprendiendo la situación de que existen diversas realidades en todas y cada una de las personas que conforman la plantilla. Estas diversas realidades aportan diversidad a la sociedad, para que la diversidad sea positiva es necesario que se desarrolle en un marco de respeto entre sus integrantes. El respeto hacia las personas que piensan o actúan de manera diferente constituye la base de cohesión social sobre la que se asienta una sociedad democrática funcional. Por tanto, resulta necesario concienciar sobre la diversidad existente entre las personas para garantizar que ninguna se vea o se pueda sentir discriminada ante las instituciones públicas o en las relaciones laborales cotidianas en el seno del Ayuntamiento de Mutxamel.

Conciliación y corresponsabilidad de tareas

Si atendemos a lo que nos muestran las estadísticas, todavía es destacable el mayor peso de la presencia femenina en lo que respecta a los cuidados y mantenimiento del hogar, sobre todo en el caso de que exista descendencia. Todavía son ellas las que desempeñan la mayoría de tareas y cuidados en lo que respecta al mantenimiento y funcionamiento del hogar y de la familia. Para conseguir una igualdad real, es necesario que los hombres que aún no lo han hecho, asuman sus responsabilidades definitivamente y se repartan de manera equitativa y justa las labores del hogar y los cuidados familiares. Por tanto, abogamos por un ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación tanto para hombres como para mujeres.

Transparencia y consenso

Para que las personas participantes en el Plan se adhieran al mismo, es necesario que éste sea transparente e informe de manera clara y concisa de sus acciones y medidas a realizar. Es muy importante que las personas destinatarias se sientan partícipes del proceso pues se pretende conseguir un cambio real en ellas y solamente puede conseguirse mediante el consenso, sin imposiciones ideológicas. Esto es debido a que desde nuestro Plan pensamos que la igualdad de trato entre personas debe ser un valor que se encuentre por encima de cualquier idea política.

Bienestar en las relaciones laborales

Pensamos que es una función que debería ser básica de las administraciones públicas el fomentar un ambiente de trabajo agradable y adecuado para el desempeño del mismo. Cuánto mejores sean las relaciones entre las personas que componen una plantilla, mejores serán las prestaciones de la misma a la hora de desarrollar un trabajo, pues la sinergia generada en un buen ambiente de trabajo permite el desarrollo de relaciones libres de tensiones y rivalidades.

Uso de lenguaje inclusivo

Nuestro Plan de Igualdad hará uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en el que ninguna mujer se vea invisibilizada ante el extenso uso del masculino genérico que se reproduce en muchas realidades y ambientes de trabajo. En este sentido, muchas mujeres sufren la prevalencia de la importancia del sexo masculino sobre el femenino en su vida familiar y laboral. Además de los textos, cualquier elemento empleado en nuestro Plan como las imágenes utilizadas en las campañas estarán libres de cualquier tipo de carga sexista, así como de los roles de género tradicionales.

Por otro lado, velaremos por el uso del lenguaje inclusivo en toda nuestra comunicación interna sensibilizando a nuestra plantilla en su uso.

Perspectiva de género

Utilizar la perspectiva de género conlleva que estudiemos la realidad desde la posición que sostiene que las mujeres encuentran situaciones de desigualdad y barreras que los hombres no sufren en su día a día por el simple hecho de ser mujeres. Además, significa reconocer que estas situaciones vienen produciéndose como consecuencia de las diferencias estructurales que llevan soportando durante décadas. Debemos utilizar la perspectiva de género porque de esta forma nos será más fácil detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que se produzcan y podremos realizar una intervención con mayor efectividad.

Transversalidad

La Transversalidad aplicada a nuestro Plan de Igualdad permite que las acciones y medidas del mismo alcancen todos los ámbitos y contextos posibles entre nuestra plantilla. Debemos tener en cuenta que existen múltiples realidades entre las personas y nuestro Plan debe acceder a todas ellas. Se trata de una aplicación de políticas transversales de género que supongan la consecución de un cambio estructural y social real y efectivo, y que contribuyan a erradicar las desigualdades de sexo, corregir algunos procedimientos o métodos de trabajo perjudiciales, además de impulsar diversos cambios estructurales en las diferentes áreas de nuestro Ayuntamiento.

Liderazgo femenino

Resulta de vital importancia para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres dar visibilidad a modelos femeninos que sean exitosos y supongan un modelo de liderazgo que sirvan como ejemplo para la juventud, que se encuentra permanentemente inmersa en la búsqueda de referencias. Al disponer de ejemplos en los que verse representadas, las mujeres se verán reflejadas y sortearán con mayor facilidad las barreras que se encuentren en su camino. Es decir, la visibilidad de mujeres líderes conllevará la aparición de más mujeres líderes.

Seguridad en el empleo

Debemos garantizar una seguridad en el empleo para generar mayor confianza entre las personas. Generar espacios de trabajo seguros, inclusivos y libres de riesgos laborales favorece el bienestar y la salud de las personas propiciando un desarrollo personal y profesional adecuado en todas y cada una de las áreas de actividad.



MARCO JURÍDICO



3. Marco jurídico

El marco normativo supone el apoyo legal y jurídico sobre el que se sustenta la base de nuestras acciones establecidas en el Plan. Mediante el apoyo jurídico de las leyes, se le otorga legitimidad al Plan pues busca reproducir los valores plasmados en éstas. Los mecanismos para la aplicación del Plan deben ser establecidos y desarrollados por las administraciones públicas con el fin de promover la igualdad real y efectiva entre sus habitantes para garantizar una sociedad justa, democrática e igualitaria que evite las posibles discriminaciones por razones de cualquier tipo.

A continuación, recogeremos las principales normativas que sustentan las acciones de nuestro Plan. En primer lugar, hablaremos de la normativa internacional y, a continuación, se explicarán la normativa europea, estatal y, por último, la autonómica.

Normativa Internacional

En lo que respecta a la normativa internacional, la primera norma en la que nos basamos para el desarrollo de nuestro Plan lo constituye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establecida en el año 1948 por Naciones Unidas. Esta declaración supuso un punto de inflexión pues fue la primera vez que se otorgaba derechos a las personas solo por el simple hecho de serlo. La Declaración, además, garantiza que los Estados están obligados al mantenimiento de estos derechos básicos. Los primeros dos artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos nos dicen lo siguiente:

- Artículo 1

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

- Artículo 2

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta

Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía"

El Organismo de las Naciones Unidas promulgó, además, unas conferencias internacionales que abordasen el tema de la situación de las mujeres para conseguir equiparar su situación en materia de derechos a la de los hombres. Hasta el momento actual, se han celebrado 4 conferencias internacionales: la primera se desarrolló en el año 1975 en México, la siguiente en 1980 en Copenhague, después, en 1985 en Nairobi y, por último, en 1995 en Beijing. Como consecuencia de estas Conferencias, la representación de los países miembros sella el compromiso de establecer los mecanismos necesarios para poder cumplir con lo acordado. Pero fue la conferencia de Beijing en 1995 la que estableció un punto clave en la lucha por los derechos de las mujeres. Desde este momento se cambia el foco del planteamiento y se comienza a hablar de "género" en materia de discriminación. Además, supuso el establecimiento de una serie de planes de acciones para alcanzar la igualdad de género a nivel global. Estos son: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y adopción de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña.

Por último, debemos destacar también la importancia de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual entra en vigor en 1981 y propugna medidas que permiten la legislación en materia de prevención de discriminaciones. El mencionado documento se focaliza en varios aspectos fundamentales relacionados con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Estos son: derechos civiles, condición jurídica y social de las mujeres y reproducción humana.

Normativa Europea

El primer documento jurídico que podemos destacar por importancia lo constituye el Tratado de Ámsterdam, firmado en el mes de octubre del año 1992. Dicho acuerdo fue ratificado por todos los Estados miembros y declaraba el derecho fundamental de la libre circulación de personas, creando con ello un espacio de libertad en el que poder moverse sin restricciones.

Diez años más tarde, se produce la ratificación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre del año 2000 pero reformada el 12 de diciembre de 2007. Dicha Carta introdujo como aspectos novedosos algunas cuestiones discriminatorias prohibidas hasta ese momento, como la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Atendiendo a lo escrito en sus artículos 21 y 23:

- Artículo 21: "No discriminación. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual."
- Artículo 23: "Igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución."

Otra norma importante en esta materia lo constituye la Directiva 2006/54/CE del 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo. Dicha directiva parte con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y la formación laboral, generando con ello una nueva normativa que unifica los criterios de igualdad prohibiendo cualquier tipo de discriminación laboral.

Asimismo, debemos destacar también la importancia del Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), que parte del objetivo de erradicar la violencia sufrida por las mujeres y propone una serie de medidas para su erradicación total. Su cometido va encaminado a la consecución de una concienciación social e intentar disminuir las desigualdades que se sufren en el

ámbito laboral, sobre todo en temas referidos a la conciliación personal, familiar y laboral.

Por último, debemos hacer referencia a la llamada Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en concreto, a su quinto ODS, que proclama la necesidad de lograr la igualdad de género y de la creación de fórmulas que permitan el empoderamiento de mujeres y niñas. Esta Agenda supuso la consecución de un acuerdo entre 193 países que establecen 17 ODS con el objetivo de garantizar la igualdad entre personas, la protección del planeta y el desarrollo económico sostenible e inclusivo. La Ley contempla una serie de metas necesarias para garantizar la protección de mujeres y niñas; poner fin a la discriminación, eliminar todas las formas de violencia de género, eliminar prácticas nocivas como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, reconocer y valorar el trabajo de cuidados domésticos, asegurar la participación plena de la mujer y la igualdad de oportunidades, asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, igualdad de derechos ante los recursos económicos, mejorar el uso de la tecnología instrumental y aprobar y fortalecer políticas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino.

Normativa estatal

Partimos del texto básico y principal que determina el resto de leyes estatales y que constituye la base jurídica sobre la que se asientan los principios de nuestra sociedad. Hablamos de la Constitución Española, en vigor desde el año 1978, la cual proclama en su artículo 14 que *"todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*. Debemos hacer mención también a su artículo 9.2 en el cual se sostiene que *"corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

En el año 2004 surge en España la primera Ley destinada a legislar en materia de violencia de género; se trata de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección oficial contra la violencia de género. Dicha Ley atribuye la responsabilidad para la eliminación de la violencia de género a los gobiernos y los diversos poderes públicos. La Ley aborda la problemática desde una perspectiva integral, abarcando medidas que engloban desde la educación hasta las esferas judiciales. La Ley supuso un cambio de paradigma en la forma de abordar la violencia sufrida por las mujeres ya que la aleja de su espacio privado hasta entonces considerado exclusivo. Además, considerando que se trata de una problemática social fuertemente arraigada en nuestro sistema social que va más allá de lo que suceda en el ámbito del hogar. Es decir, se aborda el problema de manera global, entendiendo que existe toda una estructura de poder que convierte a las mujeres en muchas ocasiones en sujetos subalternos a los hombres. Reconoce que se trata de una violencia que mata a las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, siendo ésta la peor consecuencia de los múltiples roles y estereotipos que padecen a lo largo de su vida.

La Ley establece toda una serie de medidas aplicables para la erradicación de la violencia de género. Estas son medidas de sensibilización, prevención y detección de las situaciones en las que las mujeres se encuentren sometidas, además establece protocolos sanitarios destinados a la atención de las víctimas. También se abre un gran abanico de medios para las mujeres que hayan sufrido algún tipo de maltrato por parte de algún hombre; derecho a información, a asistencia social, a asistencia jurídica gratuita además de una serie de modificaciones normativas que facilitan el empleo y su mantenimiento en el tiempo. También se contemplan medidas de apoyo económico, la creación de órganos que permitan la tutela judicial de la víctima, así como una gran reforma del ordenamiento jurídico para garantizar que cada caso particular sea tratado de la manera más adecuada.

Tres años después, se instaura la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Dicha Ley establece en su artículo 1.1 lo siguiente: “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el

derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria."

Por último, cabe señalar también el 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. Como señala el Real Decreto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo supuso la creación de una ley que resultó pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Sin embargo, las medidas obtuvieron unos resultados más bien discretos, por no decir insignificantes, que requirieron de un refuerzo normativo realizado a través de este Real-Decreto. Esta situación de desigualdad, que podemos visualizar en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, por ejemplo; exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales.

Destaca, además, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, mediante el cual las entidades públicas locales españolas disponen de fondos y recursos económicos para implementar políticas públicas destinadas a eliminar la violencia de género en sus respectivos territorios.

Normativa autonómica

En lo que respecta al nivel autonómico, partiremos de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, incluida en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, del 25 de abril de 1982. El texto normativo proclama en su primer artículo: "la presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana."

La Ley interviene sobre todo en tres ámbitos bien diferenciados; en lo que respecta al ámbito laboral, pretende que se produzca una incorporación masiva por parte de la mujer al mundo laboral estableciendo unas condiciones igualitarias para ellos y para ellas y facilitando la coeducación mediante la conciliación laboral. Por su parte, referido al ámbito social, se proponen medidas concretas de actuación aplicadas al contexto de la Comunidad Valenciana. Por último, en lo que se refiere al ámbito privado, la Ley se centra en los cuidados hacia personas dependientes, la población infantil o mayor de edad, y pretende conseguir un equilibrio entre lo público y lo privado. Esto es consecuencia de la dificultad añadida que encuentran las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral en forma de puertas cerradas que así se les muestran por el simple hecho de ser mujeres. Debemos añadir, además, que esta Ley pretende la creación del Observatorio de Género y la Defensoría de la Igualdad dentro del Síndic de Greuges.

Otro documento que sustenta la base jurídica de nuestro plan lo supone el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, del 25 de abril de 2006. Dicho documento establece la obligatoriedad por parte de las instituciones públicas de velar por la participación igualitaria de mujeres y hombres. Concretamente, el artículo 14 establece lo siguiente: "La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral." Además, destaca también su competencia de promoción de la mujer en la vida pública y profesional.

Por otra parte, el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista, aprobado en septiembre de 2017, establece una serie de líneas de actuación ante los casos de violencia de género. Dicho pacto une a las distintas instituciones valencianas con el fin de comprometerse a luchar para erradicar la violencia de género. El Plan se articula en torno a cinco líneas o ejes que explicaremos brevemente:

1. Línea 1: Garantizar una sociedad libre y segura de violencia machista mediante la sensibilización, la formación, la prevención, la alternativa habitacional para las mujeres que sufran maltrato en su hogar, así como la lucha contra el acoso sexual.
2. Línea 2: Feminizar la sociedad mediante la promoción de la coeducación y la corresponsabilidad, el fomento de relaciones igualitarias, la promoción masculinidades igualitarias y el favorecimiento de la responsabilidad social.
3. Línea 3: Coordinar el trabajo en red para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y machista, así como a sus hijas e hijos. Esto se realizará estableciendo medidas como la atención y recuperación integral de las víctimas y de sus descendientes fomentando el trabajo en red, así como la coordinación y la cooperación institucional.
4. Línea 4: Romper los muros que invisibilizan la violencia de género y machista y socializarlo como un conflicto político y social. Se pretende evitar la doble victimización de las mujeres que se produce por culpa de la condena y el rechazo institucional. Esta acción se realiza paralelamente junto con la redefinición y el fortalecimiento del Observatorio de Publicidad no Sexista que elimina los roles de género tradicionales y estereotipados.
5. Línea 5: Garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos. Es decir, proveer de los medios necesarios para la aplicación de las medidas.

DIAGNÓSTICO



4. Diagnóstico y análisis situacional

4.1. Introducción y metodología

Los principios de igualdad y no discriminación se encuentran reconocidos en numerosa normativa tanto a nivel internacional como nacional, así como autonómica.

Tras la aprobación de la pionera Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se han venido produciendo importantes cambios en los ámbitos sociales, empresariales y gubernamentales; así como una evolución cultural que sobre todo impulsada por las demandas sociales en pro de la igualdad, han hecho que las mujeres avancen en las diferentes esferas en las que las desigualdades se hacen más patentes: brecha salarial, cargos de responsabilidad, conciliación, formación, etc.

La obligatoriedad de diseñar e implementar planes de igualdad en determinadas empresas; la introducción de cláusulas sociales en materia de contratación pública o las auditorías salariales son medidas que poco a poco van corrigiendo los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

A pesar de los avances logrados que han conseguido alcanzar una sociedad más igualitaria y democrática; las mujeres siguen padeciendo desigualdades difíciles de atajar sin un compromiso serio y explícito de agentes sociales, empresariales y gubernamentales. Los datos de violencia de género continúan siendo alarmantes; la brecha salarial sigue castigando a las mujeres con menos salarios a igual trabajo que los hombres; los roles y estereotipos de género siguen haciendo que las mujeres soporten la mayor carga de cuidados y ocupen estos sectores de actividad, con salarios más bajos y condiciones de trabajo más precarias.

Por ello, desde el Ayuntamiento de Mutxamel se contrae el firme compromiso de avanzar el camino de la igualdad comenzando los trabajos para el diseño del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de nuestro Ayuntamiento. El bienestar de toda la plantilla pasa por el bienestar de todas y cada una de las personas trabajadoras del ayuntamiento en sus diferentes ámbitos: acceso al empleo, conciliación, retribuciones, formación, promoción profesional o salud

laboral. Así pues, se han analizado de forma detallada todos los ámbitos laborales municipales de forma que se ha obtenido una radiografía del estado de la institución en materia de igualdad que en el futuro permitirá introducir políticas, estrategias y acciones que mejoren las condiciones laborales de toda la plantilla en general y de las mujeres en particular en pro de unos espacios de trabajo más igualitarios, inclusivos y diversos; que permitan desarrollar el talento y la capacidades de todas las personas en un entorno de mejora continua.

Para la extracción de datos y percepciones que permitan la obtención de conclusiones ajustadas a la realidad de la plantilla del Ayuntamiento de Mutxamel se han empleado varios métodos de diagnóstico cualitativo y cuantitativo, de forma que la combinación de todos ellos, constituyen un método eficaz y fiable de extracción de conclusiones que permiten valorar con seguridad el estado de la plantilla en materia de igualdad. Además, la metodología se aplica teniendo en cuenta las diferentes áreas de actuación, de forma que el análisis permite apuntar directamente a los ámbitos donde posteriormente se actuará.

Así pues, los métodos empleados han sido:

1. Análisis organizacional

Se trata de un método cuantitativo por medio del cual se ha analizado la estructura de la plantilla del Ayuntamiento de Mutxamel.

Se han recopilado todos los datos, desagregados por sexo, en aquellas materias de interés para el diagnóstico:

- Estructura de la plantilla según sexo, edad, nivel de estudios, categoría profesional, tipo de contrato y jornada laboral.
- Movimientos de personal: altas, bajas, días y horas de baja del personal.
- Responsabilidades familiares.
- Formación
- Promoción profesional
- Retribuciones

2. Participación cualitativa: Equality Story

En este caso, se trata de un método cualitativo de extracción de información a través de las percepciones y experiencia de personas que bien por su trayectoria, trabajo y/o conocimiento del Ayuntamiento de Mutxamel, aportan una visión global muy valiosa sobre las relaciones laborales en la entidad. Conocen la idiosincrasia del consistorio, sus fortalezas, debilidades, procesos, actividad, etc.

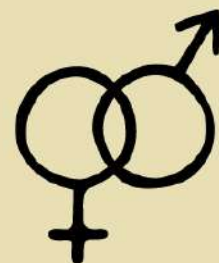
En esta ocasión, se realizaron 4 entrevistas en profundidad con personas las cuales poseen amplia experiencia en el Ayuntamiento de Mutxamel debido a que poseen antigüedades superiores a los 20 años trabajando para el consistorio.

Por otro lado, de forma complementaria, se realizaron 4 focus groups. Se trata de dinámicas grupales en las cuales han participado personas empleadas según categorías y funciones similares, así como la corporación municipal. A través del diálogo y los debates grupales se han extraído percepciones en las diferentes áreas de trabajo en las cuales la igualdad juega un papel importante que vienen a complementar y contrastar los datos cuantitativos.

3. Cuestionario online de igualdad

En este caso, se elaboró un cuestionario, también estructurado según las áreas de actuación en materia de igualdad, que fue remito a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de Mutxamel. Dicho cuestionario fue contestado por 57 personas empleadas, el 66,7% de las respuestas fueron por parte de mujeres y el 33,3% hombres; en su mayoría en el tramo de edad de 36 a 49 años, el 50,9% de las personas que dieron respuesta al cuestionario.

Se trata de una herramienta de respuesta anónima, la cual dota de objetividad y confianza a los resultados obtenidos, ya que las personas empleadas pueden contestar con sinceridad a cada pregunta, lo que permite obtener una imagen más ajustada a la realidad de la actividad en el Ayuntamiento de Mutxamel, que combinada con el resto de herramientas arroja una imagen fiel que permitirá en el futuro abordar los desequilibrios detectados y elaborar un plan de acción ajustado a las necesidades de la plantilla del consistorio.



ANÁLISIS ORGANIZACIONAL



4.2. Análisis organizacional

DATOS GENERALES

Institución		AYUNTAMIENTO MUTXAMEL
CIF		P0309000H
Domicilio social		AV. CARLOS SOLER 46
Teléfono		965955910
Número de personas empleadas		239

- Distribución de la plantilla según sexo

Mujeres	117
Hombres	122
Total	239

- Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20 - 29 años	3	1	4
30 - 39 años	18	17	35
40 - 49 años	45	46	91
50 y más años	51	58	109
Total	117	122	239

- Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	26	36	62
Estudios primarios	20	14	34
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	34	44	78
Estudios Universitarios	37	28	65
Total	117	122	239

- Distribución total de la plantilla por grupos de clasificación laboral

	Mujeres	Hombres	Total
A1	21	14	35
A2	16	14	30
B	0	7	7
C1	34	37	71
C2	20	14	34
E	26	36	62
Total	117	122	239

- Distribución total de la plantilla por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Total
Funcionariado de carrera	48	73	121
Funcionariado de interinidad	32	21	53
Personal laboral fijo	5	3	8
Personal laboral indefinido	0	0	0
Personal laboral temporal	31	24	55
Personal eventual	1	1	2
Total	117	122	239

- Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal (37'5h semanales)

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	6	4	10
De 20 a 34 horas	1	0	1
De 35 a 39 horas	110	118	228
40 horas	0	0	0
Total	117	122	239

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

- Ingresos

Año	Hombres	Mujeres	Total
2019	19	18	37

RETRIBUCIONES

- Retribuciones medias brutas anuales

Categoría profesional	Salario Base	
	Mujeres	Hombres
A1	1.203,56 €	1.203,56 €
A2	1.040,69 €	1.040,69 €
B	909,70 €	909,70 €
C1	781,39 €	781,39 €
C2	650,33 €	650,33 €
E	595,22 €	595,22 €



INFORME DE PARTICIPACIÓN CUALITATIVA



4.3. Informe de participación cualitativa

El municipio alicantino de Mutxamel se encuentra situado en comarca L'Alacantí, limitando su término municipal con los de Alicante, Sant Joan d'Alicant, Sant Vicent del Raspeig y El Campello. El término municipal cuenta con una extensión de 47,7km², siendo atravesado por el río Monnegre.

Las fiestas mayores del municipio se celebran en septiembre, con las Fiestas de Moros y Cristianos en honor a la Virgen de Loreto, patrona del municipio. Además, se tratan de unas fiestas declaradas de Interés Turístico Provincial.

Cabe destacar el dato sobre la evolución demográfica de Mutxamel, siendo un municipio que en los últimos 20 años prácticamente ha duplicado su población. Según el censo de 2015, el 10% de su población era extranjera, siendo en su mayoría de nacionalidad francesa y británica.

Dentro de la elaboración del diagnóstico para el futuro Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mutxamel, se encuentra el proceso de participación cualitativa; que constituye una de las herramientas empleadas a través de la cual se obtienen opiniones y percepciones de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Mutxamel.

A través de diferentes visiones y opiniones, todas ellas desde los diferentes ámbitos que atañen a cuestiones de igualdad; se obtiene una visión general de cómo se perciben cuestiones como el ambiente laboral, la política salarial, el acceso al empleo, la comunicación, la formación, la promoción, la representación femenina, etc.

Se trata de una herramienta sociológica muy útil en la elaboración de diagnósticos de igualdad, puesto que a parte de la información cuantitativa y objetiva de todas las áreas relacionadas con la igualdad; a través del estudio cualitativo se comprueba cómo se percibe esa información objetiva; pudiendo existir desviaciones o percepciones que sin este proceso, pasarían desapercibidas para el ayuntamiento, y en caso de ser erróneas no podrían ser corregidas a través de las diferentes acciones que deberán plantearse en un futuro Plan de Igualdad.

Área de acceso a la ocupación y contratación

El acceso al empleo, generalmente, se hacía por oposición libre; sin embargo, hace ya varios años que no se convocan plazas propias por parte del ayuntamiento. Actualmente se convocan bolsas de empleo a las cuales se accede mediante la realización de pruebas diversas. En estos casos, la plaza no es en propiedad, sino que es personal en interinidad. La creación de estas bolsas sigue un reglamento específico, con una orden de procesos a seguir.

Dependiendo del puesto que se convoca, las pruebas a realizar son adaptadas a las características, habilidades, necesidades y recursos necesarios para desempeñar el trabajo con garantías de calidad; haciendo una propuesta de criterios de selección específicos por parte del área para la cual se abre el proceso de contratación. Así pues, normalmente se hace una prueba escrita sobre los temas que la futura persona empleada debe dominar, bien tipo cuestionario o preguntas de desarrollo; y en ocasiones también supuestos prácticos. Además, se hace también una valoración de méritos de cada persona candidata. Raramente se hacen entrevistas, solamente en casos aislados si se considera necesario.

Dado el número de personas interinas que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento de Mutxamel se están llevando a cabo en los últimos años algunos procesos de consolidación y estabilización de empleo temporal.

Adicionalmente a las bolsas, también se puede acceder al empleo a través de planes de la administración autonómica en los que los requisitos ya quedan establecidos en las bases, y el ayuntamiento no interviene. Según el plan, el consistorio puede seleccionar a la persona o bien es seleccionada directamente según los requisitos que cumple. También pueden darse casos de contratos que se establecen por el aumento de ratio, cuya gestión proviene de la Generalitat, y es ésta quien cubre los gastos salariales.

En ocasiones, puede darse el caso de puestos establecidos a través de contratación externa que, dependiendo de las necesidades, en ciertos momentos han pasado a formar parte de la plantilla propia del ayuntamiento como personal temporal.

Ni en la contratación de servicios externos ni de personal se incluyen, generalmente, criterios de valoración por tener planes de igualdad visados ni

acciones positivas. No obstante, se valora positivamente incluir este tipo de cláusulas sociales en la contratación del ayuntamiento, teniendo en cuenta las características específicas de cada convocatoria.

La percepción general sobre los procesos de contratación de personal es que son claros, objetivos y pulcros; ya que atienden a criterios establecidos de antemano para cada proceso y son los mismos para todas las personas candidatas, independientemente de su sexo.

Área de conciliación y corresponsabilidad

En líneas generales, se percibe una mayor facilidad para conciliar en el sector público que en el privado. Además, las personas con una mayor antigüedad en el ayuntamiento coinciden en que con el paso del tiempo las cuestiones referentes a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal han mejorado de forma sustancial.

En el caso del Ayuntamiento de Mutxamel, hay establecido un horario flexible de entrada y salida con un margen de media hora: se puede entrar de 07:30h a 08:00h saliendo entre las 15:00h y las 15:30h.

Por lo que respecta a la petición de permisos, se pueden solicitar tanto para cuestiones de la persona trabajadora, como para asuntos relacionados con el acompañamiento tanto a descendientes como a ascendientes. Los permisos se tramitan a través del 'Portal del empleado' y se justifica documentalmente a la jefatura correspondiente, la cual lo valida y da traslado a Recursos Humanos. Las horas de acompañamiento médico no se recuperan.

En cuanto a las vacaciones, el personal de cada área se reparte los días disponibles, de forma que siempre permanezcan personas que puedan atender cualquier tarea, cuestión o problema que pudiera surgir en el periodo de disfrute vacacional.

El teletrabajo, como ha ocurrido en miles de organizaciones públicas y privadas, tuvo que implementarse a marchas forzadas con la crisis sanitaria de la COVID-19; con lo cual el proceso fue laborioso para toda la estructura organizativa y hubo dificultades para conciliar, junto con incertidumbres en torno a procesos y procedimientos. Existe la voluntad de mantenerlo y mejorarlo, puesto que se

percibe que algunas áreas incluso han mejorado su rendimiento en la modalidad de teletrabajo frente al modelo tradicional de asistencia a las dependencias municipales.

Existe un sistema de fichaje de entrada y salida para el personal, si bien las concejalías y personal asesor no lo emplean de forma generalizada, así como el personal empleado en el Conservatorio; debido a la naturaleza del trabajo que desarrollan. En cualquier caso, las jefaturas de servicio son las encargadas de controlar la asistencia de sus equipos y el cumplimiento de horarios de trabajo.

Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

En 2006 se elaboró una relación de puestos de trabajo (RPT) que se ha ido ampliando sin estructura vertebrada, a priori. Se aprecia que ésta no está debidamente adaptada a la realidad actual del ayuntamiento y, actualmente, se está trabajando en ello desde la Concejalía de Recursos Humanos.

Actualmente numerosos ayuntamientos han eliminado la categoría de auxiliar administrativo/a; atendiendo sobre todo al tipo de tareas que hoy en día realiza una persona auxiliar y una administrativa, las cuales tienen diferencias poco significativas. En el caso del Ayuntamiento de Mutxamel se sigue manteniendo esta figura; y en este sentido se percibe que las diferencias entre el trabajo de una y otra categoría son mínimas. Situación similar se da con el personal administrativo y técnico medio; en la que, al parecer, se difumina el límite entre las tareas de uno y otro. La carga de trabajo y acumulación de tareas se percibe como el principal motivo para que esto ocurra.

Los procesos de promoción interna son escasos, como ocurre en cualquier ámbito de la administración pública. No obstante, al tratarse de un ayuntamiento con una mayoría de personal femenino, las pocas promociones que se han producido en los últimos años han sido de mujeres.

El Ayuntamiento de Mutxamel se encuentra acogido a los planes de formación impartidos por la Diputación de Alicante. Adicionalmente, y según puestos específicos o áreas determinadas que requieren contenidos más especializados en su ámbito, hay personal que realiza acciones formativas provenientes de

otras instituciones.

Al realizarse, generalmente, la formación a través de la Diputación de Alicante, dependiendo de la demanda de los cursos, pueden darse casos de no poder realizarse por parte del personal en el período solicitado. En determinados contenidos que deberían ser dirigidos a toda la plantilla, se aprecia una necesidad de organizar formaciones propias por parte del ayuntamiento que cubra las posibles carencias puntuales de los planes de la Diputación de Alicante; puesto que se percibe interés por parte del funcionariado en formarse, no solo por parte del personal técnico, sino también dirigido a categorías que requieren una menor cualificación.

La mayoría de las acciones formativas se realizan dentro del horario laboral, y en el caso de realizarlas fuera del mismo, se pueden compensar hasta 20 horas con tiempo libre, bien cada día o bien acumulado.

De forma generalizada, se confirma la percepción de que hay una mayor cantidad de mujeres que de hombres en la plantilla del ayuntamiento. Asimismo, hay áreas feminizadas, como el Área de Servicios Sociales, o masculinizadas como ocurre en el caso de la Policía Local. El personal responsable o jefaturas de área están en su mayoría ocupadas por mujeres. Por ejemplo, la Secretaría y Tesorería están ocupadas por mujeres, mientras que el interventor es un hombre. En este ámbito se ha avanzado en el ayuntamiento, puesto que anteriormente eran puestos ocupados en su mayoría por hombres. Por tanto, en cuestiones de representación femenina puede afirmarse que los puestos de responsabilidad están en su mayoría ocupados por mujeres.

Área de retribuciones y auditorías salariales

El salario base para cada categoría queda establecido por la normativa vigente, tanto para el funcionariado como para el personal interino y eventual. En el caso del personal laboral hay un convenio propio del ayuntamiento. A priori, los salarios deberían ser conocidos por toda la plantilla, no obstante, hay complementos y productividades que según se refleja en las diferentes acciones de diagnóstico, son desconocidas para la mayoría del personal. No se aprecian criterios de medición claros en cuanto a las productividades, no obstante, el pago de las mismas parece ser que se asocia a programas de

productividad; aunque no se ha mencionado su existencia por parte de la plantilla, de ahí la percepción de su desconocimiento.

Hay determinados puestos o áreas, que permiten la realización de ciertas actividades adicionales y/o voluntarias, las cuales son remuneradas. En este sentido, se percibe que son hombres los que mayoritariamente se ofrecen a realizar estas tareas, percibiendo por ello un complemento específico o productividad. El hecho de que la mayoría sean hombres, se percibe que puede deberse al desigual reparto de tiempos y espacios entre mujeres y hombres en la esfera familiar y personal.

En el colectivo de la Policía Local, como ocurre en numerosos municipios de la Comunitat Valenciana, se vienen reivindicando aumentos salariales que los equiparen a cuerpos de poblaciones vecinas.

No consta que se hayan realizado auditorías salariales en el Ayuntamiento de Mutxamel en los últimos años. Si bien, se perciben que las mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres se dan entre concejalías, sobre todo en cuanto a horas de dedicación y competencias asignadas.

Se percibe un conocimiento desigual entre la plantilla al respecto de los diferentes conceptos retributivos que componen la nómina.

Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La calidad del clima laboral se percibe desigual dependiendo del área de trabajo y el puesto desempeñado. En general, el clima en el día a día es bueno, no obstante, se percibe que en aquellas áreas con una mayor carga de trabajo se puede generar descoordinación que influye en el ambiente laboral. En este sentido, se aprecia una falta de coordinación en determinadas áreas, sobre todo aquellas en las que se comparten tareas correspondientes a diferentes concejalías, o bien en aquellas que prestan servicios a la ciudadanía en los que la línea que separa unos servicios de otros no queda perfectamente definida.

Esa posible carencia de coordinación en determinadas áreas podría ser una de las razones por las que el trabajo en equipo se percibe dificultoso. A este hecho se une la carga de trabajo en áreas concretas, que se aprecia como otro de los motivos que podría redundar en un cierto individualismo en los ritmos de

trabajo.

En los últimos años, debido al crecimiento de la población en el municipio, especialmente en urbanizaciones, la carga de trabajo en el ayuntamiento ha aumentado de forma exponencial. Desde el año 2000 a 2019, en cifras del Instituto Nacional de Estadística, la población casi se ha duplicado; pasando de 14.693 personas en el 2000 a las 25.352 en 2019. Se percibe que los recursos humanos no han aumentado en la misma proporción, lo que podría redundar en el aumento de tareas a desarrollar por cada persona empleada en la actualidad.

Con la paulatina entrada de las mujeres en la vida política y pública, se percibe que las mujeres empleadas en el Ayuntamiento de Mutxamel, sobre todo aquellas que ostentan cargos de responsabilidad; se sienten mejor valoradas y sus opiniones y apreciaciones son tomadas en consideración en mayor medida.

Por otro lado, y en relación con el teletrabajo; se recoge una percepción de que, aunque se está trabajando en su mejora; no se ha flexibilizado de la forma deseada la organización de tareas y horarios de trabajo del personal.

La totalidad de la plantilla, cada año, se somete a un reconocimiento médico. En el caso de mujeres embarazadas, se adaptan los puestos de trabajo a sus necesidades; y en el caso de la Policía Local especialmente, puesto que se trata de un trabajo que entraña mayores riesgos.

No se han conocido, por parte de las personas participantes en las entrevistas y dinámicas de grupo, casos de acoso sexual o por razón de sexo. Además, se está trabajando actualmente en la elaboración del protocolo de prevención y detección de este tipo de acoso.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

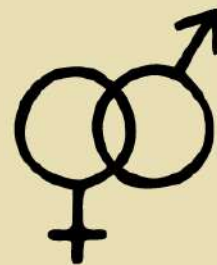
No existe un área de comunicación o persona dedicada a ello a tiempo completo. Según las percepciones recogidas, la página web no es de uso sencillo ni intuitivo, y a la ciudadanía le puede resultar dificultosa la realización de trámites y búsqueda de información a través de ella.

Las redes sociales del Ayuntamiento de Mutxamel no están unificadas en un único perfil. Cada área que así lo ha deseado, ha abierto un perfil específico

donde se informa de las actividades o cuestiones de interés a comunicar; e incluso las áreas que no tienen página en redes sociales, en ocasiones pueden solicitar a otras áreas difusión por este medio. Se aprecia que esas páginas se crean desde perfiles personales de la plantilla, con lo cual puede derivar en dificultades para revisar los contenidos, falta de coordinación y unicidad de contenidos, imagen e iconografías.

No se aprecia el uso de imágenes sexistas ni discriminatorias en la comunicación del ayuntamiento.

En cuanto al uso de lenguaje inclusivo, se percibe un uso desigual, sobre todo dependiendo de grado de sensibilización de la persona trabajadora. No obstante, aunque se reconoce por parte de las personas participantes que poco a poco esto se va corrigiendo; se aprecia que el uso del femenino para denominar puestos tradicionalmente citados en masculino genérico, es un hábito que está costando adquirir. Se aprecia que esto se debe a cuestiones de uso, no siendo en este caso un empleo con ánimo de discriminar o menospreciar a las mujeres.

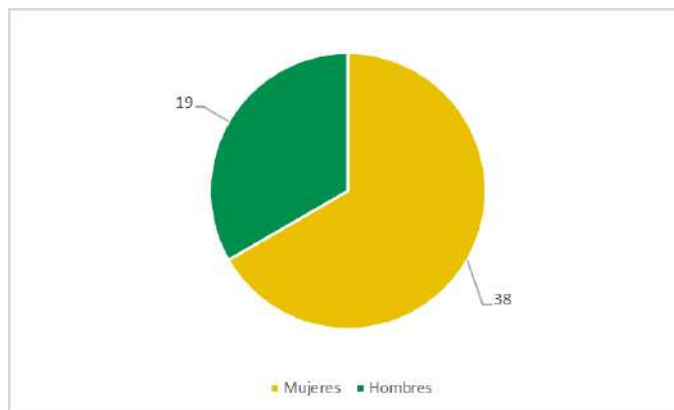


INFORME DEL CUESTIONARIO ONLINE DE IGUALDAD



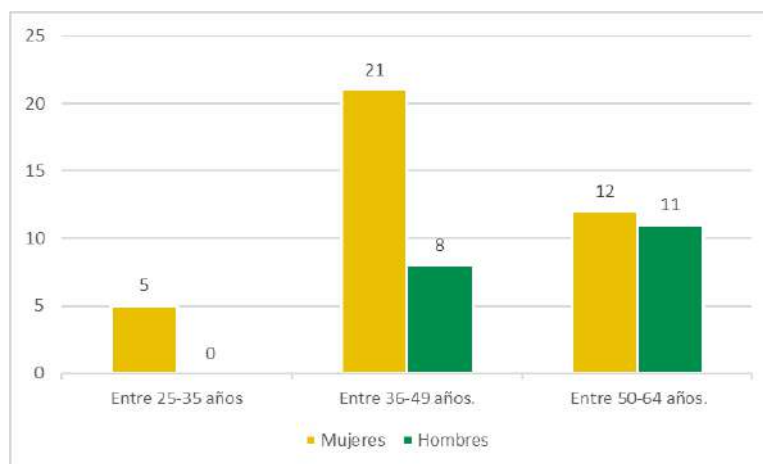
4.4. Informe del cuestionario online de igualdad

1. ¿Cuál es tu sexo?



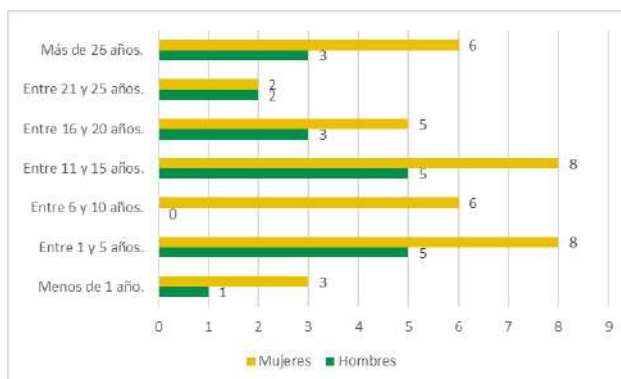
Cincuenta y siete personas han contestado a esta encuesta dentro de la redacción del diagnóstico del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mutxamel. De estas cincuenta y siete personas encuestadas, diecinueve son hombres y treinta y ocho son mujeres.

2. ¿Qué edad tienes?



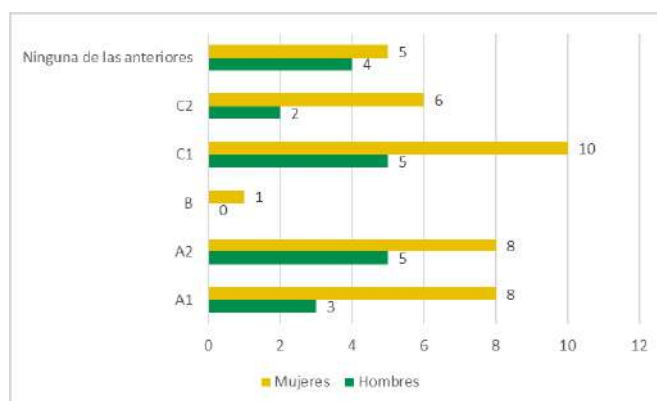
De las cincuenta y siete personas encuestadas, la mayoría de ellas, tienen una edad comprendida entre los 36 y los 49 años, veintiuna mujeres y ocho hombres; y doce mujeres y once hombres disponen de una edad entre 50 y 64 años. Únicamente cinco mujeres tienen entre 25 y 35 años.

3. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el ayuntamiento?



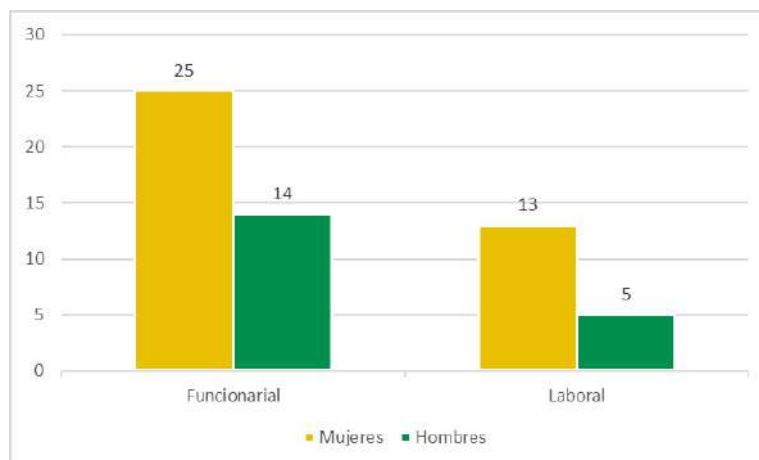
Ante la pregunta de cuánto tiempo llevas trabajando en el ayuntamiento, un hombre y tres mujeres llevan menos de 1 años trabajando en el ayuntamiento; cinco hombres y ocho mujeres llevan entre 1 y 5 años; entre 6 y 10 años únicamente llevan trabajando en el ayuntamiento seis mujeres; cinco hombres y ocho mujeres llevan trabajando entre 11 y 15 años, la mayoría de las personas encuestadas; cinco mujeres y tres hombres llevan trabajando entre 16 y 20 años; el mismo número de mujeres y hombres, dos, llevan trabajando entre 21 y 25 años; y más de 26 años llevan trabajando en el ayuntamiento seis mujeres y tres hombres.

4. ¿A qué grupo funcional perteneces?



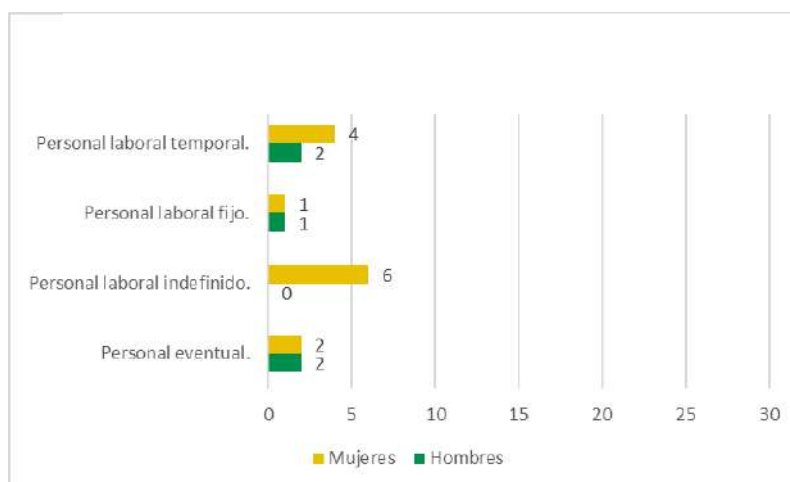
Ante esta cuarta pregunta, ocho mujeres y tres hombres han respondido que pertenecen a la categoría funcional de A1; cinco hombres y ocho mujeres pertenecen al grupo A2; y únicamente una mujer está dentro del grupo funcional B. El mayor número de personas encuestadas, quince, diez mujeres y cinco hombres, pertenece al grupo funcional C1; dos hombres y seis mujeres pertenecen al grupo C2; y a ninguna categoría funcional de las anteriores han contestado cinco mujeres y cuatro hombres.

5. ¿Qué relación contractual te une con el Ayuntamiento de Mutxamel?



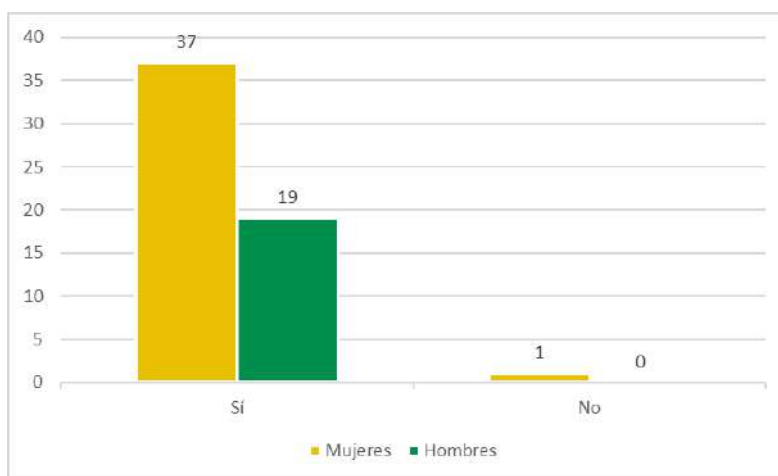
La mayoría de las personas encuestadas, treinta y nueve, de las que veinticinco son mujeres y catorce hombres, tienen una relación contractual de funcionariado con el Ayuntamiento de Mutxamel. Mientras, trece mujeres y cinco hombres tienen una relación contractual de tipo laboral con este Ayuntamiento.

5.1 . ¿Cuál es tu tipología contractual?



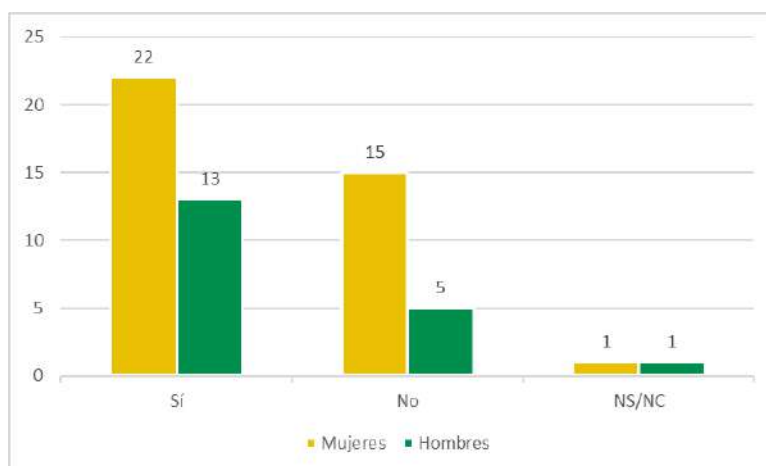
De las dieciocho personas que han contestado que tienen una relación contractual de tipo laboral con el Ayuntamiento de Mutxamel, dos mujeres y dos hombres tienen una tipología contractual de tipo persona eventual; seis mujeres únicamente poseen una tipología de tipo personal laboral indefinido; un hombre y una mujer son de la tipología de personal laboral fijo; y cuatro mujeres y dos hombres tienen una tipología de personal laboral temporal con el Ayuntamiento de Mutxamel.

6. ¿Hay mujeres en el ayuntamiento que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?



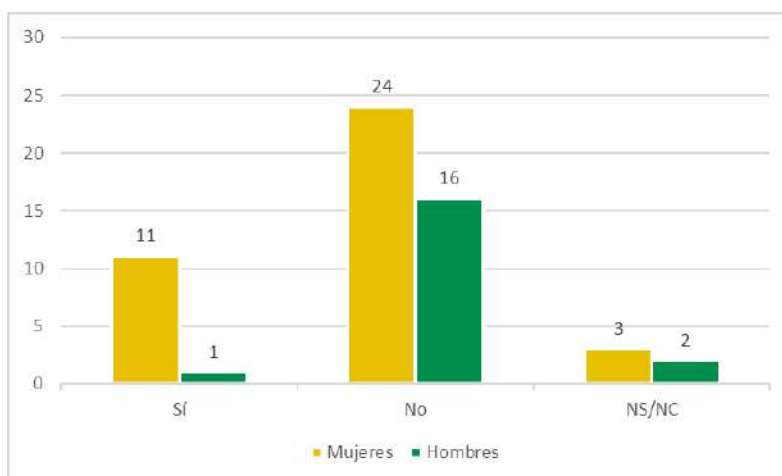
La totalidad de los hombres encuestados, diecinueve, y el 99% de las mujeres encuestadas, treinta y siete, sí que consideran que hay mujeres en el ayuntamiento que ocupan cargos de responsabilidad o cargos directivos. Una única mujer no lo considera.

7. ¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?



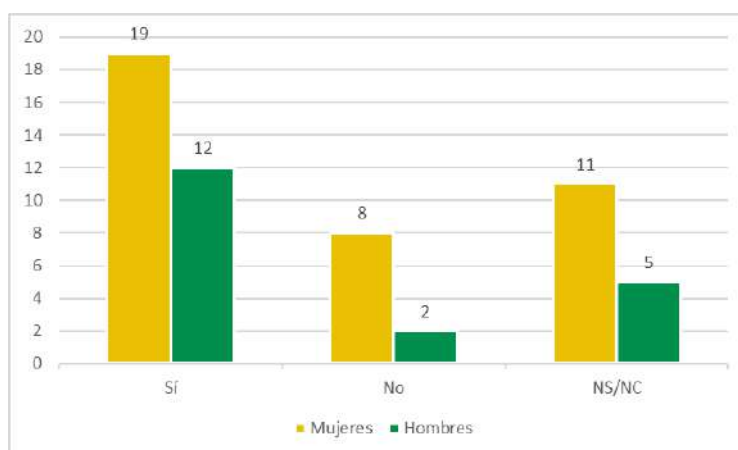
La mayoría de las personas encuestadas, veintidós mujeres y trece hombres, sí que piensan que se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados; mientras que quince mujeres y cinco hombres no lo ven así. Una mujer y un hombre no saben o no contestan a esta pregunta.

8. ¿Se observa en el ayuntamiento la pertenencia de las mujeres a categorías profesionales de menor jerarquía y de los hombres de mayor jerarquía?



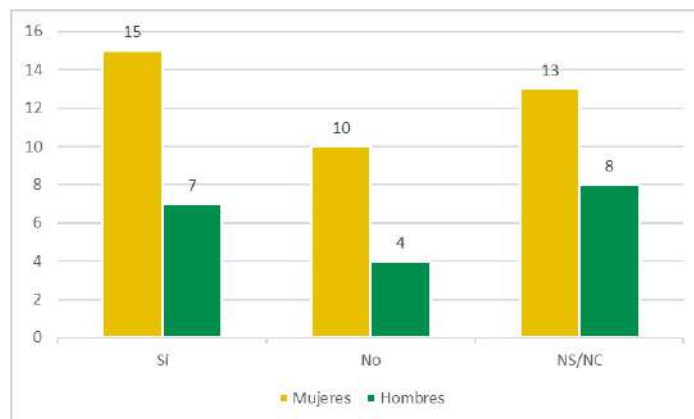
Ante la pregunta de si se observa en el ayuntamiento la pertenencia de las mujeres a categorías profesionales de menor jerarquía y de los hombres de mayor jerarquía, veinticuatro mujeres y dieciséis hombres, la inmensa mayoría de las personas encuestadas, no lo observan así. Por otro lado, once mujeres y un único hombre sí que lo piensa; mientras que tres mujeres y dos hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

9. Los canales para informar al personal de las vacantes en las que pueden promocionar, ¿garantizan la no discriminación por razón de sexo?



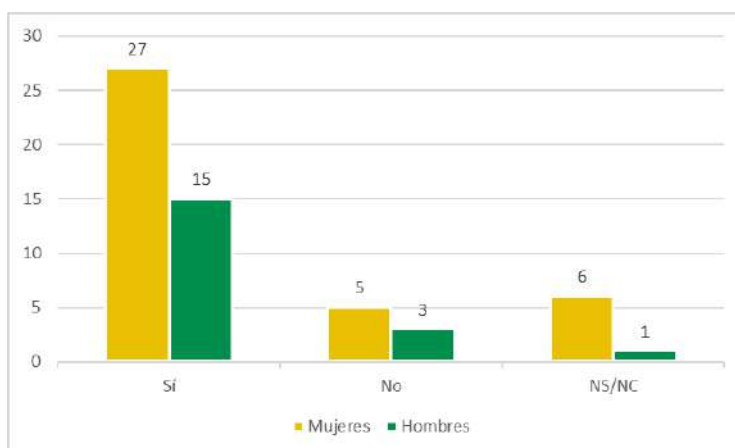
Diecinueve mujeres y doce hombres sí que piensan que los canales para informar al personal de las vacantes en las que pueden promocionar garantizan la no discriminación por razón de sexo; mientras que ocho mujeres y dos hombres no lo creen. Cinco hombres y once mujeres no saben o no contestan a esta pregunta.

10. ¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?



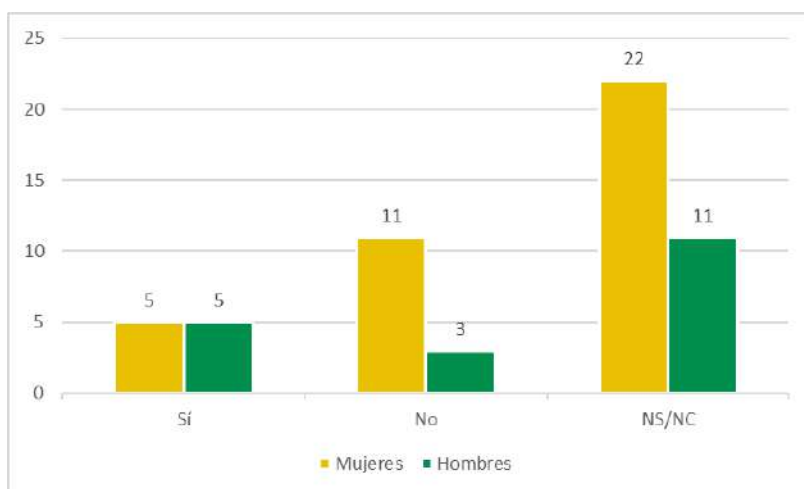
Ante la pregunta de si la publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género, la mayoría de las mujeres han optado por el sí, al igual que siete hombres. En cambio, diez mujeres y cuatro hombres no lo creen así; y trece mujeres, y la mayoría de los hombres, ocho, no saben o no contestan esta pregunta.

11. ¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en el ayuntamiento tienen las mismas posibilidades de ofrecer un desarrollo de una carrera profesional?



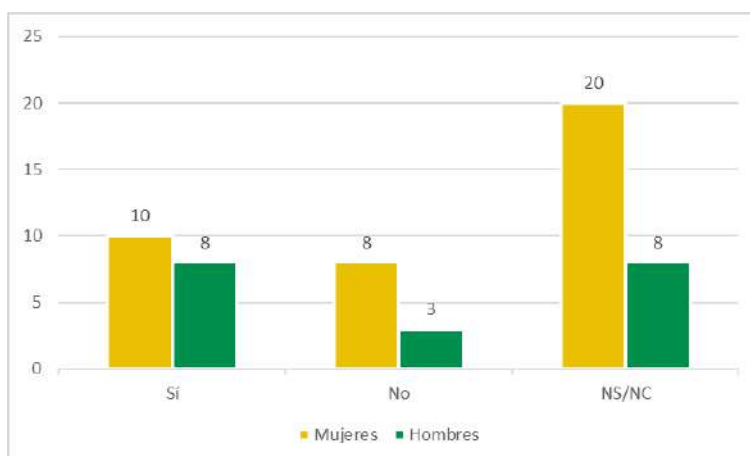
De las cincuenta y siete personas encuestadas, la inmensa mayoría, sí que piensa que los puestos ocupados por mujeres y hombres en el ayuntamiento tienen las mismas posibilidades de ofrecer un desarrollo de una carrera profesional. Por otro lado, cinco mujeres y tres hombres no lo piensan; y un hombre y seis mujeres no saben o no contestan a esta pregunta.

12. ¿Hay medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran poco representadas?



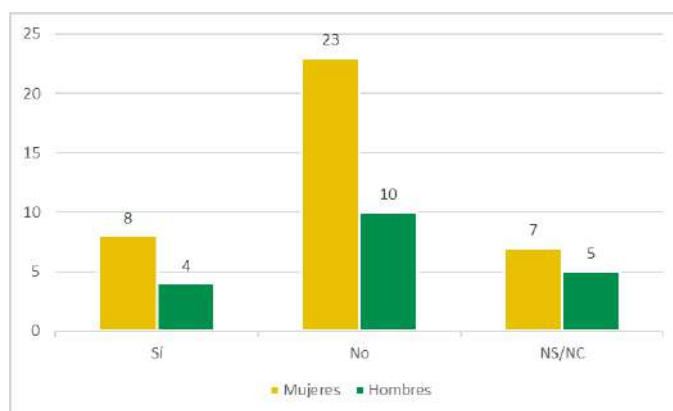
La gran mayoría de las personas encuestadas, treinta y tres, veintidós mujeres y once hombres, no saben o no contestan a esta pregunta. Once mujeres y tres hombres no piensan que haya medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran poco representadas; y el mismo número de hombres y mujeres, cinco, sí que lo piensan.

13. ¿Se fomenta la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional?



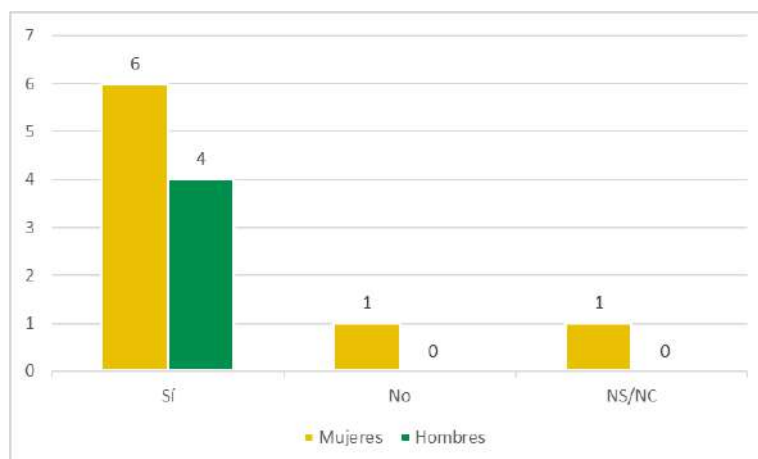
La mayoría de las mujeres, veinte, y ocho hombres no saben o no contestan a esta pregunta. En cambio, diez mujeres y la mayoría de los hombres, ocho, sí que creen que se fomente la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional; mientras que ocho mujeres y tres hombres no lo piensan así.

14. ¿Existe un plan de formación en el ayuntamiento que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla?

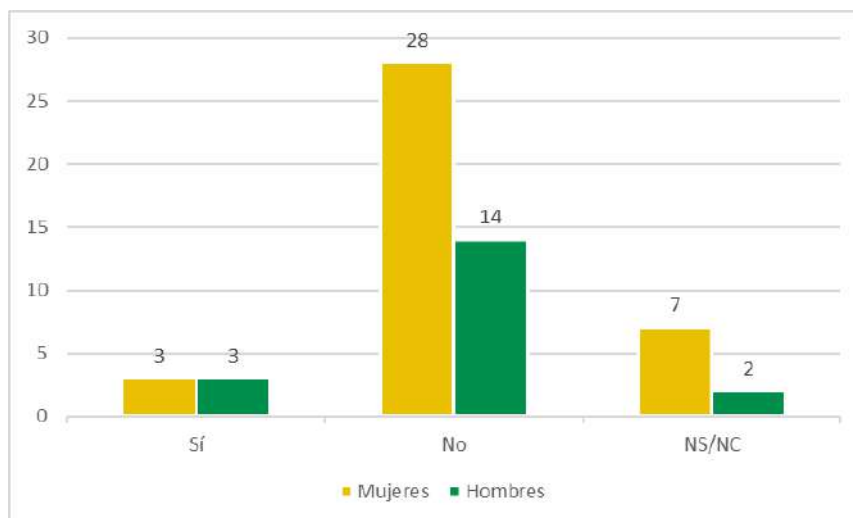


Ante la pregunta de si existe un plan de formación en el ayuntamiento que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla; la mayoría de las cincuenta y siete personas encuestadas, veintitrés mujeres y diez hombres, creen que no existe este plan; mientras que ocho mujeres y cuatro hombres sí que lo creen. Siete mujeres y cinco hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

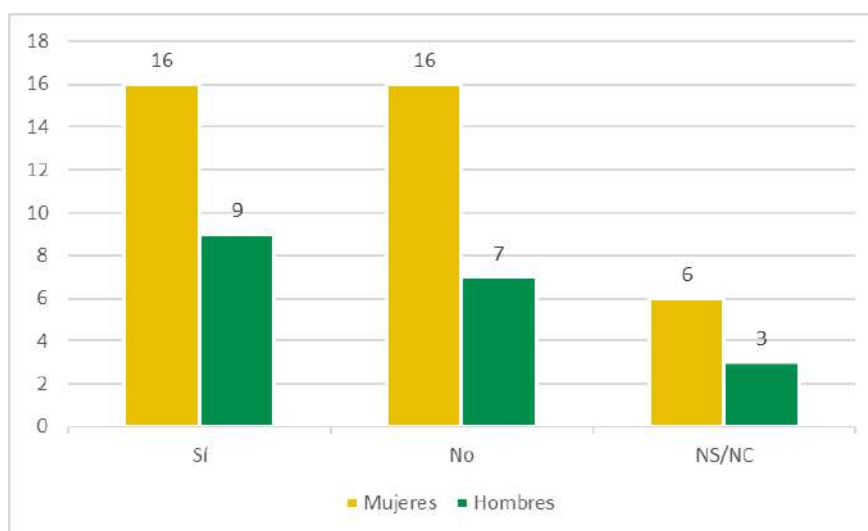
14.1. ¿Se comunica a todos los ámbitos laborales municipales los contenidos del plan de formación interno del ayuntamiento?



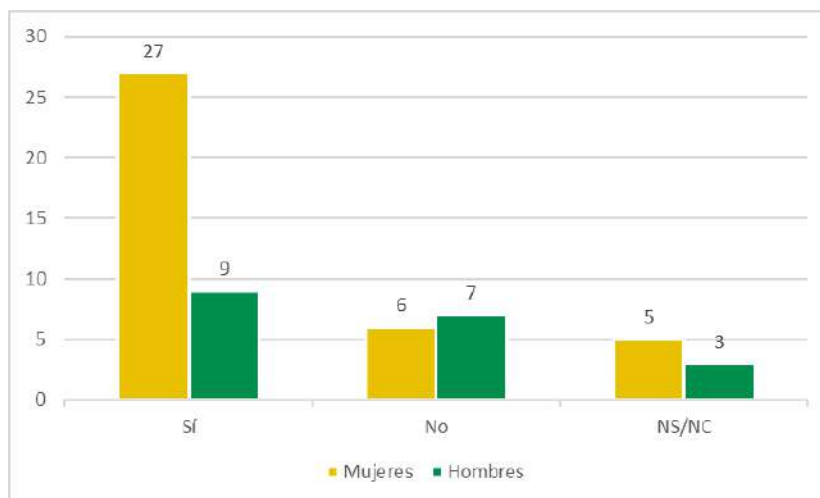
De las doce personas que han contestado que sí que existe un plan de formación en el ayuntamiento que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla; seis mujeres y cuatro hombres sí que dicen que se comunica a todos los ámbitos laborales municipales los contenidos del plan de formación interno del ayuntamiento. Una única mujer no lo piensa así, y otra mujer no sabe o no contesta a esta pregunta.

15. ¿Se analizan las necesidades de formación de cada puesto de trabajo?


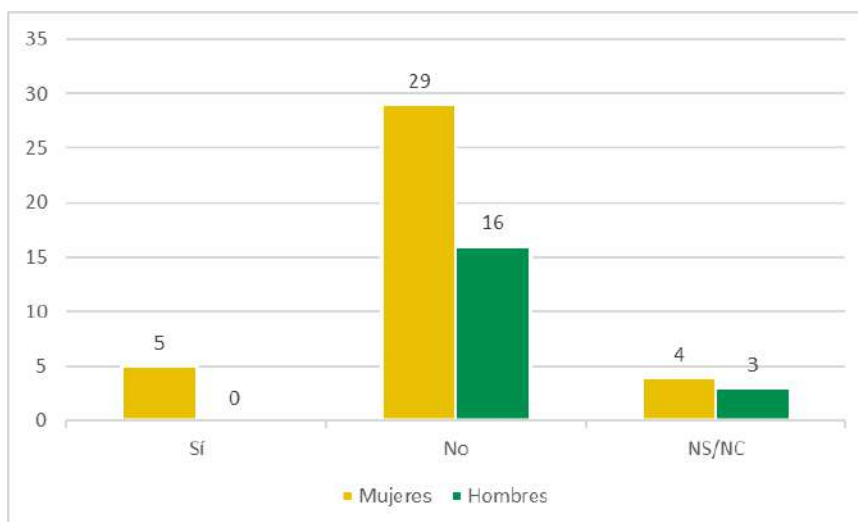
La gran mayoría de las personas encuestadas, veintiocho mujeres y catorce hombres, no creen que se analice las necesidades de formación de cada puesto de trabajo. Tres mujeres y tres hombres sí que lo creen, y siete mujeres y dos hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

16. ¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la información?


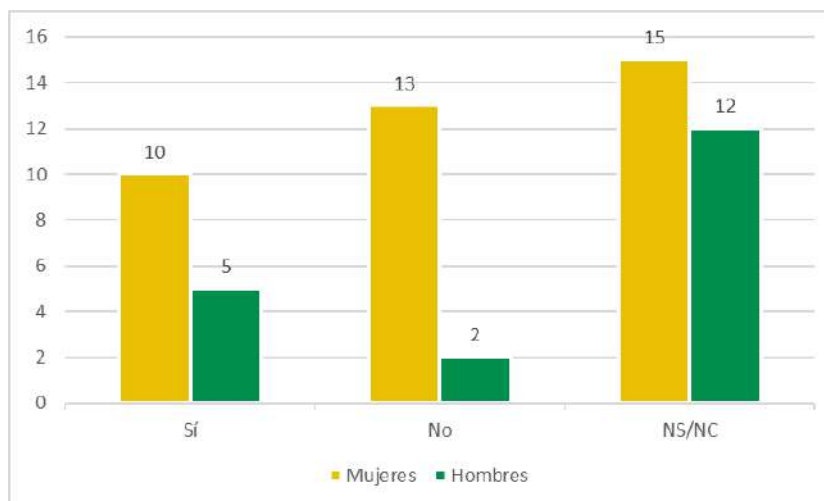
Ante la pregunta de si tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la información, dieciséis mujeres, casi la mitad, sí que lo creen, al igual que nueve hombres. No lo creen otras dieciséis mujeres y siete hombres, y seis mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

17. ¿La formación se puede realizar en horario laboral?


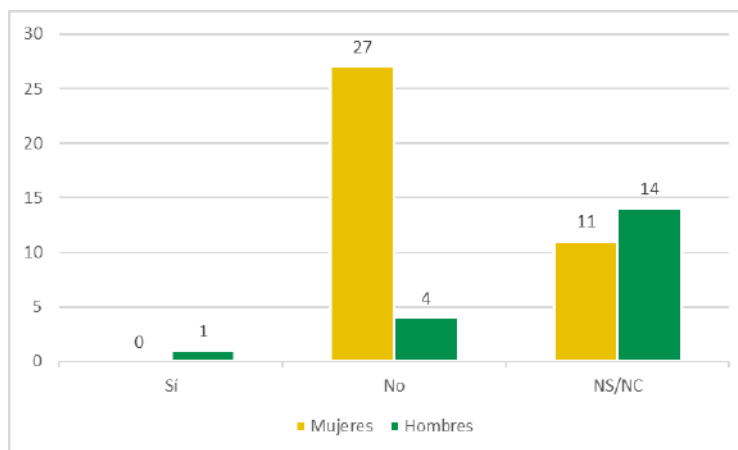
La gran mayoría de las mujeres, veintisiete de las treinta y ocho, y nueve hombres han optado porqué sí que se pueden realizar las formaciones dentro del horario laboral. Seis mujeres y siete hombres han optado por el no; y cinco mujeres y tres hombres no saben o no contestan ante esta pregunta.

18. ¿El acceso a los programas de formación presenta una dificultad particular para las mujeres?


Casi la totalidad de las cincuenta y siete personas encuestadas, veintinueve mujeres y dieciséis hombres, no creen que el acceso a los programas de formación presenta una dificultad particular para las mujeres; en cambio, cinco mujeres solamente así lo creen. Cuatro mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

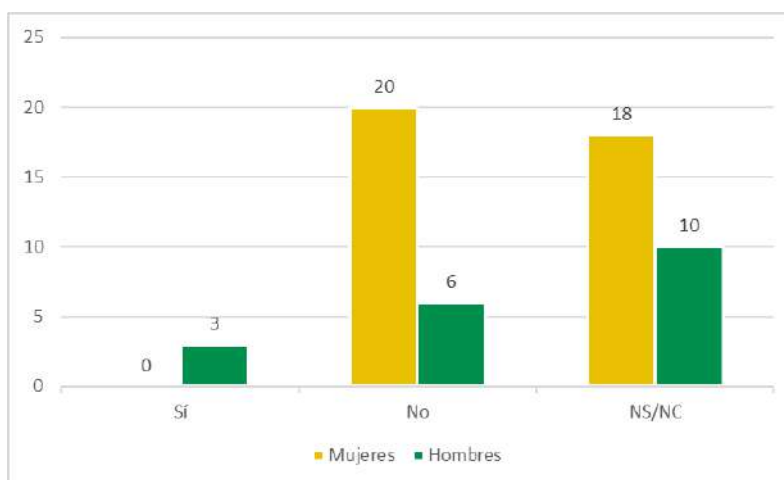
19. ¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?


De las cincuenta y siete personas encuestadas, la gran mayoría, quince mujeres y doce hombres, no saben o no contestan a esta cuestión; trece mujeres y dos hombres no creen que se fomente la participación de las mujeres en los cursos de formación; y diez mujeres y cinco hombres sí que lo cree así.

20. ¿Se organizan cursos específicos para las mujeres del ayuntamiento con la finalidad de promocionar los puestos de trabajo o las funciones en las que se encuentran menos representadas?


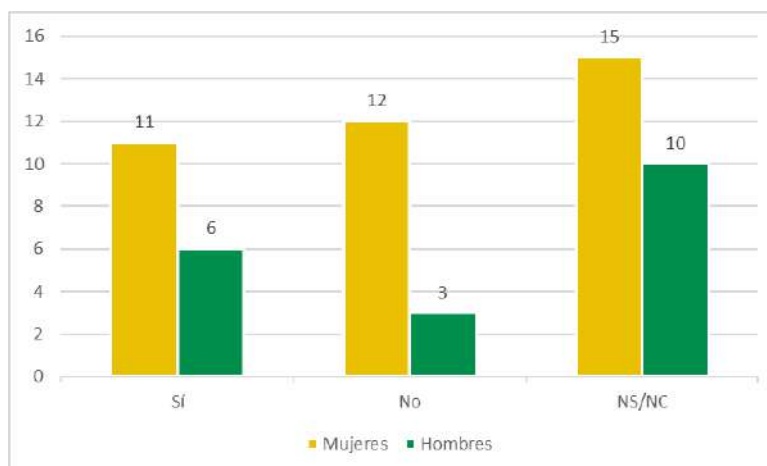
De las treinta y ocho mujeres encuestadas, veintisiete, casi la totalidad, no creen que se organicen cursos específicos para las mujeres del ayuntamiento con la finalidad de promocionar los puestos de trabajo o las funciones en las que se encuentran menos representadas, al igual que cuatro hombres. Once mujeres y la mayoría de los hombres, catorce, no saben o no contestan a esta cuestión; y un único hombre sí que lo cree.

21. ¿Se han examinado las causas de los departamentos en los que existen menor representación de mujeres?



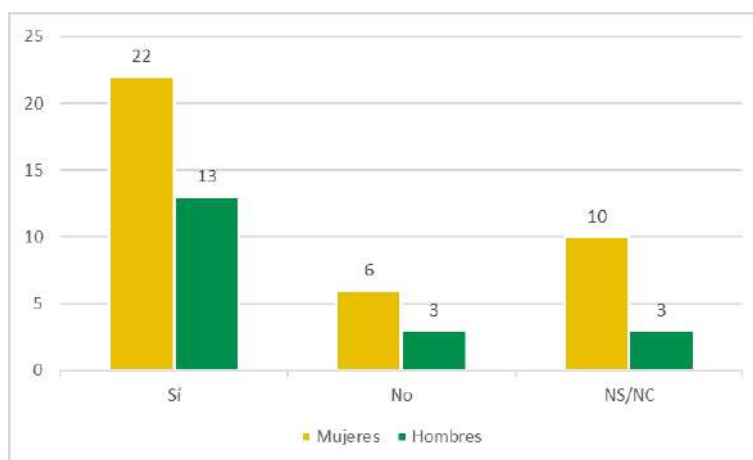
Ante la pregunta de si se han examinado las causas de los departamentos en los que existen menor representación de mujeres, veinte mujeres, la mayoría, y seis hombres no lo creen; dieciocho mujeres y diez hombres no saben o no contestan a esta pregunta; y solamente tres hombres sí que lo piensa.

22. ¿El personal técnico del ayuntamiento recibe algún tipo de formación en igualdad?



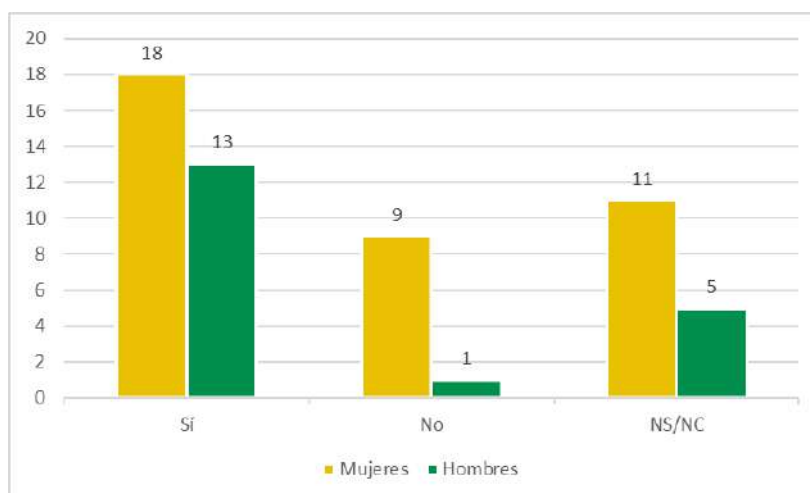
De las cincuenta y siete personas encuestadas, ante la pregunta de si el personal técnico del ayuntamiento recibe algún tipo de formación en igualdad, la mayoría de las personas encuestadas, quince mujeres y diez hombres, no saben o no contestan a esta pregunta; doce mujeres y tres hombres no lo consideran; y seis hombres y once mujeres han optado por el sí.

23. ¿Se publican las ofertas de puestos de trabajo del ayuntamiento de forma que no se exprese claramente la preferencia por ninguno de los dos sexos?



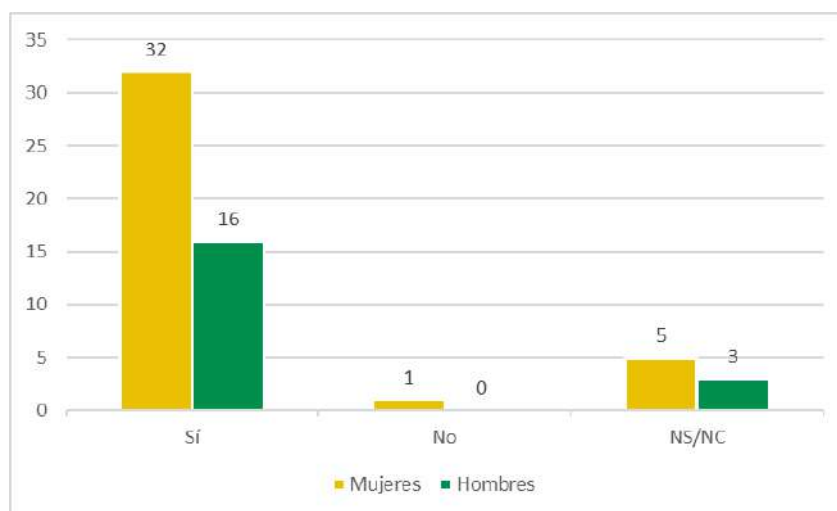
Ante la pregunta de si se publican las ofertas de puestos de trabajo del ayuntamiento de forma que no se exprese claramente la preferencia por ninguno de los dos sexos, la gran mayoría de las personas encuestadas, veintidós mujeres y trece hombres, han optado por el sí; a diferencia de seis mujeres y tres hombres que no lo creen así. Diez mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

24. ¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se ofrece una vacante en el ayuntamiento?



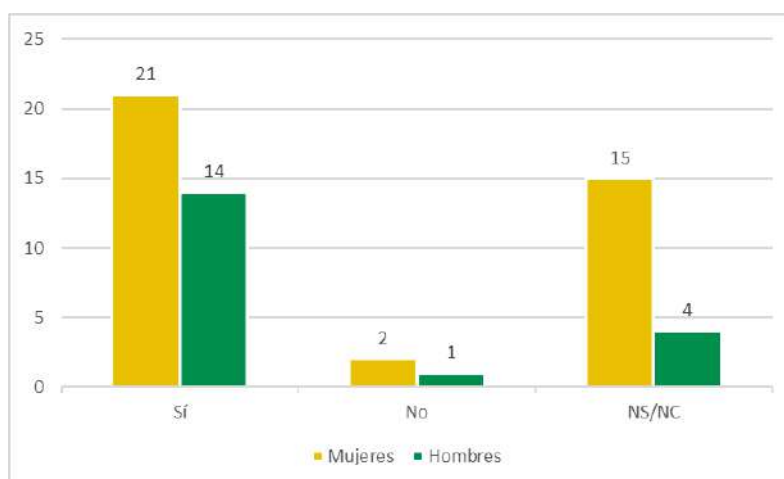
Dieciocho mujeres y trece hombres sí que piensa que se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se ofrece una vacante en el ayuntamiento; a diferencia de nueve mujeres y un solo hombre que no lo piensa de esta manera. Cinco hombres y once mujeres no saben o no contestan a esta cuestión.

25. ¿El perfil profesional descrito en las ofertas se adapta a los requisitos del puesto de trabajo sin discriminación por razón de sexo?



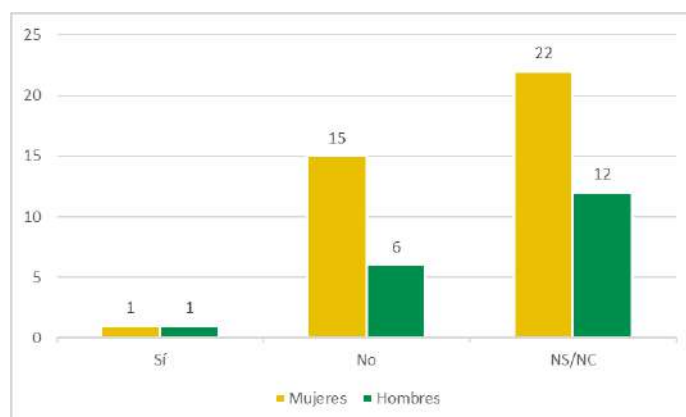
Ante la pregunta de si el perfil profesional descrito en las ofertas se adapta a los requisitos del puesto de trabajo sin discriminación por razón de sexo, casi la totalidad de las personas encuestadas, treinta y dos mujeres y dieciséis hombres, sí que lo piensa; a diferencia de una única mujer que no lo cree así. Cinco mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

26. ¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas sin sesgo por razón de género?



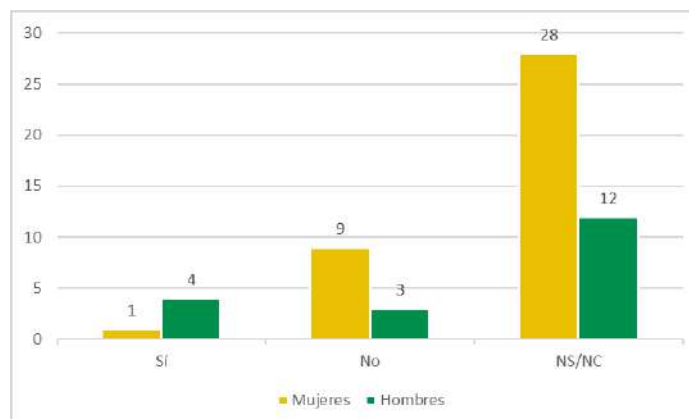
De las cincuenta y siete personas encuestadas, la mayoría, veintiuna mujeres y catorce hombres, sí que piensan que se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas sin sesgo por razón de género; a diferencia solamente de dos mujeres y un hombre, que no lo creen así. Por otro lado, cuatro hombres y quince mujeres no saben o no quieren contestar a esta cuestión.

27. ¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran poco representadas?



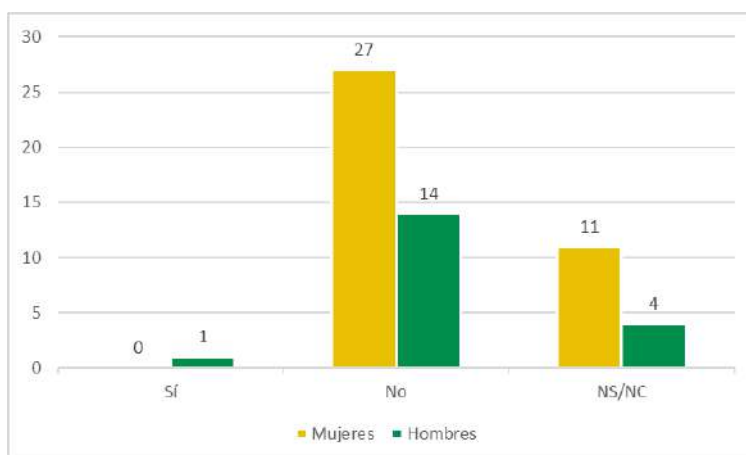
La mayoría de las personas encuestadas, ante la pregunta de si se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran poco representadas, han respondido que no saben o no contestan, doce hombres y veintidós mujeres. Un hombre y una mujer únicamente han respondido que sí que lo piensan así; y quince mujeres y seis hombres no lo creen.

28. ¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o se encuentran sensibilizadas en materia de igualdad de mujeres y hombres?



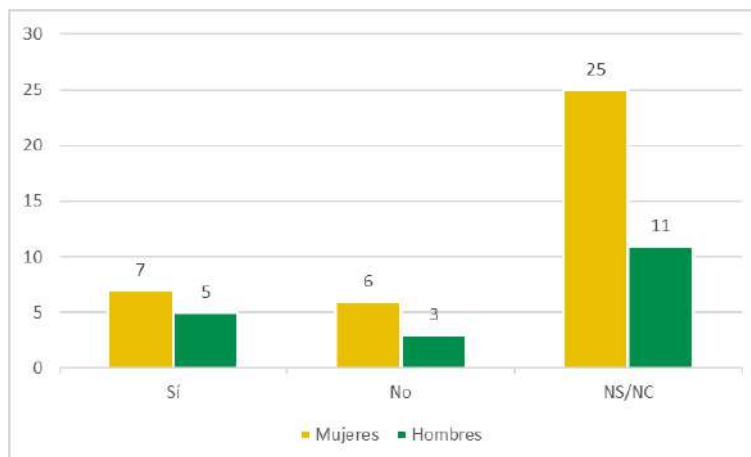
La mayoría de las personas encuestadas, ante la pregunta de si las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o se encuentran sensibilizadas en materia de igualdad de mujeres y hombres, han respondido que no saben o no contestan, doce hombres y veintiocho mujeres. Por otro lado, nueve mujeres y tres hombres han respondido que no lo creen; y una sola mujer y cuatro hombres sí que lo piensan.

29. ¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que pudieran favorecer a un sexo en detrimento del otro?



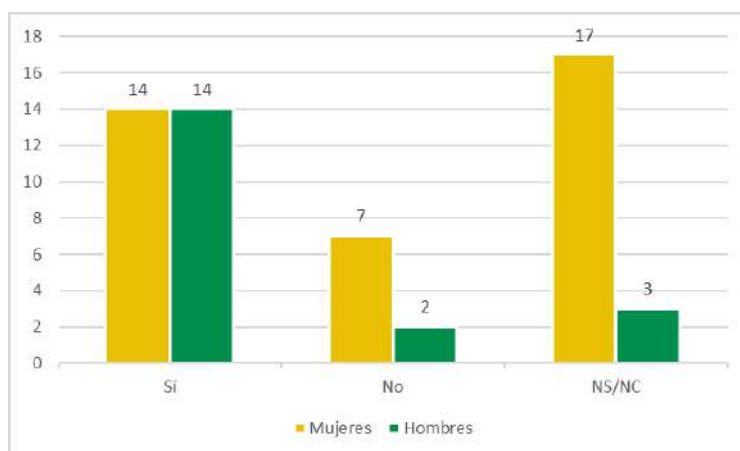
De las cincuenta y siete personas encuestadas, casi la totalidad, veintisiete mujeres y catorce hombres, han optado por el no ante la pregunta de si en los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que pudieran favorecer a un sexo en detrimento del otro. Once mujeres y cuatro hombres no saben o no contestan esta pregunta, y un solo hombre sí que lo cree.

30. En las entrevistas personales, ¿se utiliza documentación que evita preguntas personales que pudieran entenderse como discriminatorias?



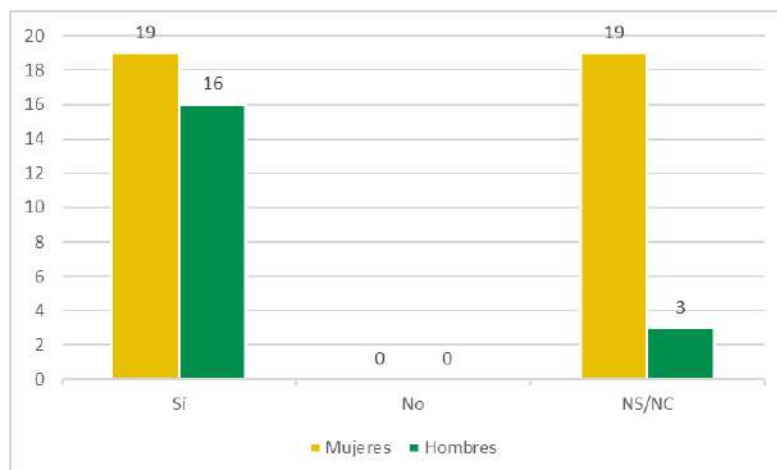
Casi la totalidad de las personas encuestadas, veinticinco mujeres y once hombres, no saben o no contestan a esta pregunta; siete mujeres y cinco hombres sí que lo piensan así; y seis mujeres y tres hombres no creen que, en las entrevistas personales, se utilicen documentación que evita preguntas personales que pudieran entenderse como discriminatorias.

31. ¿El ayuntamiento utiliza un lenguaje no sexista al realizar las distintas pruebas que configuren el proceso de selección de personal?



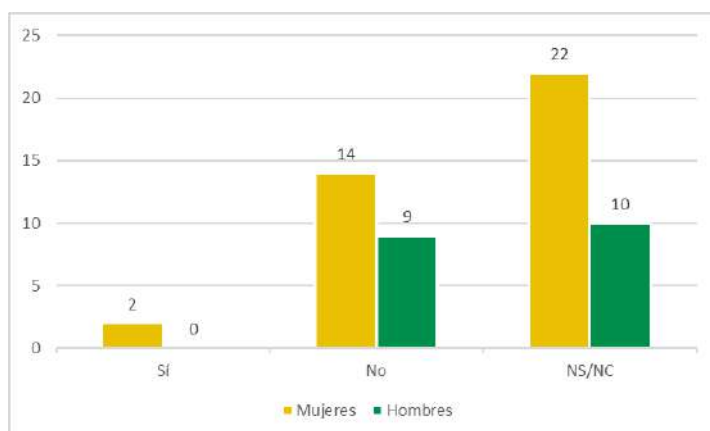
El mismo número de mujeres y hombres, catorce, sí que piensan que el ayuntamiento utiliza un lenguaje no sexista al realizar las distintas pruebas que configuren el proceso de selección de personal; a diferencia de siete mujeres y dos hombres, que no lo ven así. Diecisiete mujeres, la mayoría, y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

32. En el proceso de selección, ¿las preguntas que se hacen atienden tan solo a las características del puesto de trabajo?



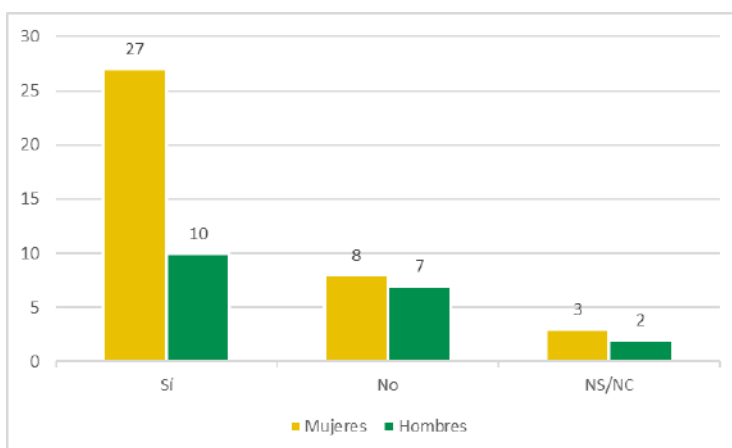
La mitad de las mujeres, diecinueve, y la mayoría de los hombres, dieciséis, sí que creen que, en el proceso de selección, las preguntas que se hacen atienden tan solo a las características del puesto de trabajo. La otra mitad de las mujeres, diecinueve, y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta. Ninguna de las cincuenta y siete personas encuestadas ha optado por la opción del no.

33. ¿Los resultados de cada una de las fases del proceso de selección son estudiados de forma desagregada por sexos?



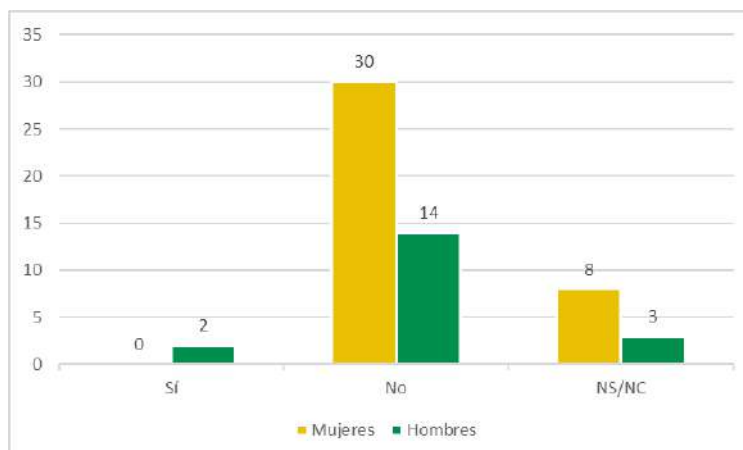
La mayoría de las mujeres, veintidós, y la más de la mitad de los hombres, diez, no saben o no contestan a esta pregunta. Dos mujeres únicamente sí que piensan que los resultados de cada una de las fases del proceso de selección son estudiados de forma desagregada por sexos; y catorce mujeres y nueve hombres no lo creen así.

34. ¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con motivo de favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de trabajadoras y trabajadores?



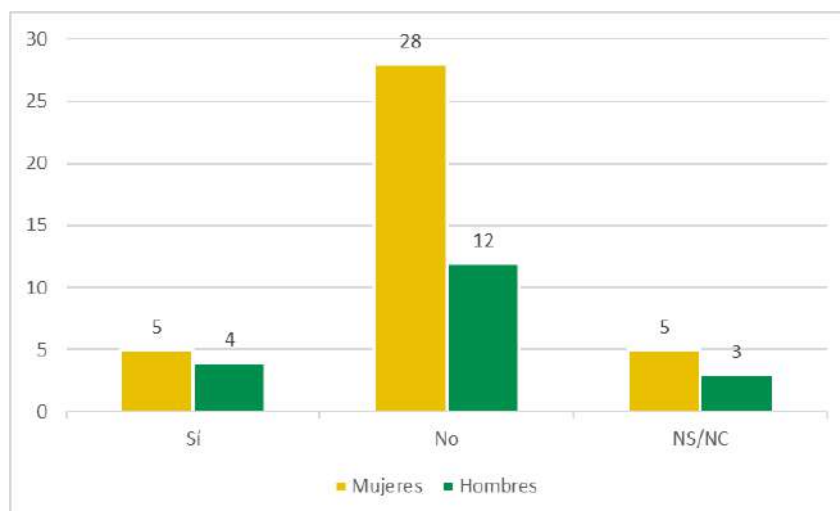
La gran mayoría de las mujeres, veintisiete, y más de la mitad de los hombres, diez, sí que piensa que se permite la flexibilización del horario de trabajo con motivo de favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de trabajadoras y trabajadores; a diferencia de ocho mujeres y siete hombres, que no lo ven así. Tres mujeres y dos hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

35. ¿Se realiza formación dirigida a la plantilla en materia de conciliación?



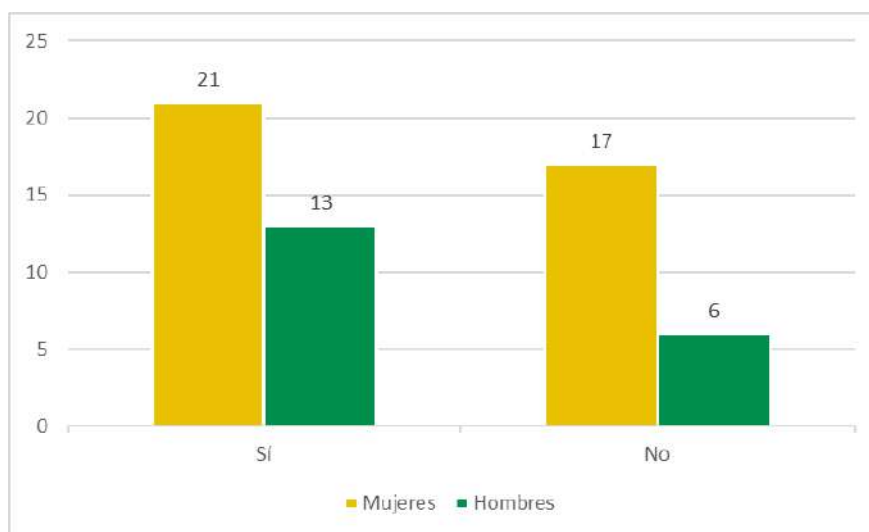
De las cincuenta y siete personas encuestadas, la inmensa mayoría, treinta mujeres y catorce hombres, piensan que no se realiza formación dirigida a la plantilla en materia de conciliación. Ocho mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta; y únicamente dos hombres sí que piensan que se realizan estas formaciones.

36. ¿Se informa a toda la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones realizadas por el ayuntamiento?



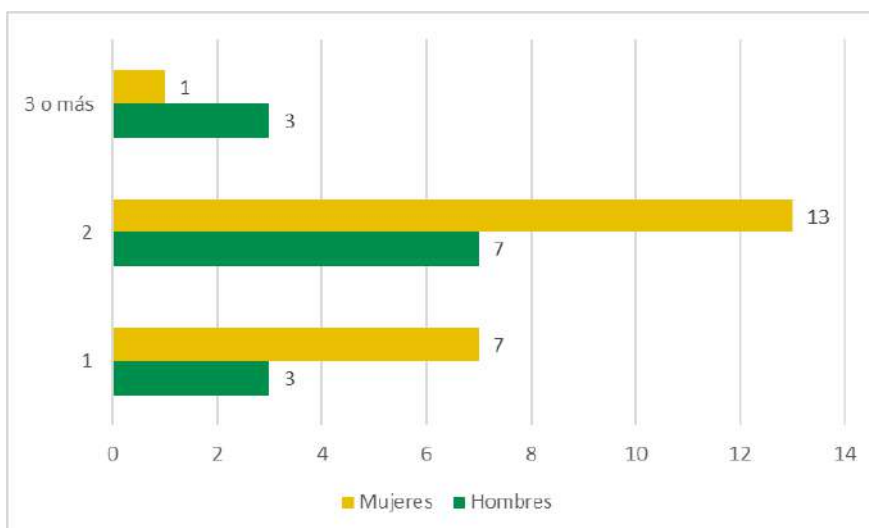
De las cincuenta y siete personas encuestadas, la inmensa mayoría, veintiocho mujeres y doce hombres, piensan que no se informa a toda la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones realizadas por el ayuntamiento. Cinco mujeres y cuatro hombres sí que lo ve así; y cinco mujeres y tres hombres no saben o no contestan esta pregunta.

37. En relación con las responsabilidades familiares, ¿tienes hijas y/o hijos a tu cargo?



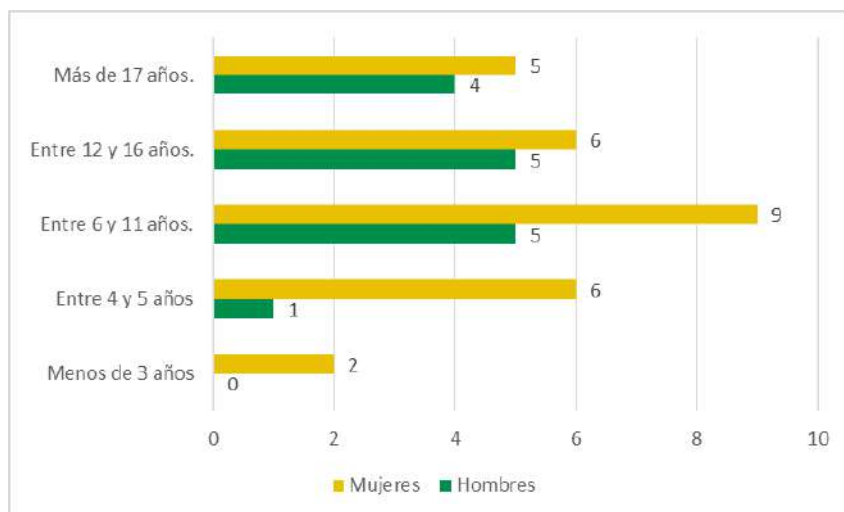
De las cincuenta y siete personas encuestadas, treinta y cuatro, veintiún mujeres y trece hombres, sí que tienen hijas y/o hijos a su cargo; a diferencia de diecisiete mujeres y seis hombres, que no los tienen.

37.1. ¿Cuántas hijas y/o hijos tienes a tu cargo?



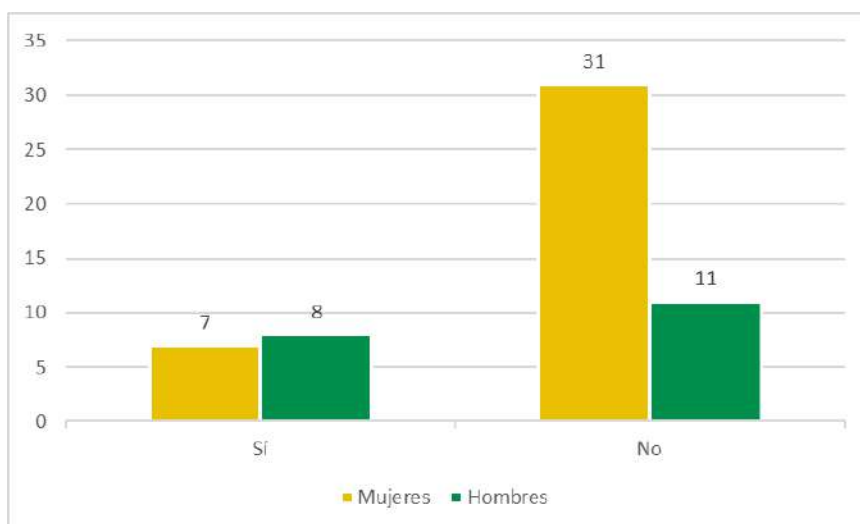
De las treinta y cuatro personas que afirman que tienen hijos y/o hijas a su cargo, siete mujeres y tres hombres tienen 1 hija/o; trece mujeres y siete hombres, la mayoría de las personas que tienen esta responsabilidad familiar, tienen 2 hijas/os; y una mujer y tres hombres tienen 3 o más hijos/as.

37.2. ¿Qué edad tienen las hijas y/o hijos tienes a tu cargo?



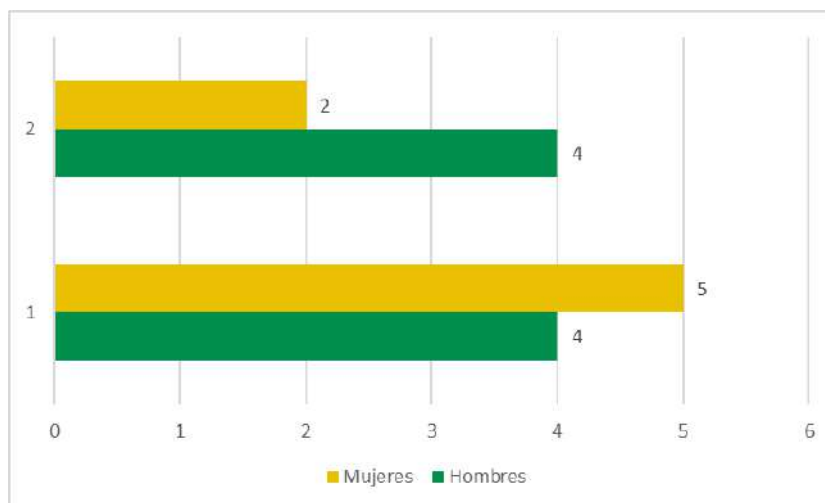
De las treinta y cuatro personas que afirman que tienen hijos y/o hijas a su cargo, dos mujeres únicamente tienen hijas/os de menos de 3 años; seis mujeres y un hombre tienen hijos/as de entre 4 y 5 años; nueve mujeres y cinco hombres tienen hijas/os entre 6 y 11 años; entre 12 y 16 años tienen hijas/os seis mujeres y cinco hombres; y con hijos/as de más de 17 años tiene cinco mujeres y cuatro hombres.

38. ¿Tienes a alguna persona en situación de dependencia o de la tercera edad a tu cargo?



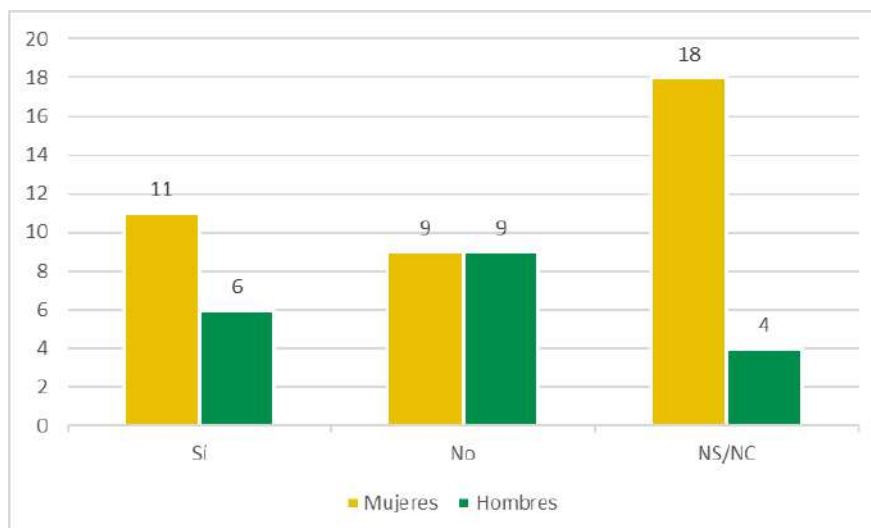
La gran mayoría de las cincuenta y siete personas encuestadas, treinta y una mujeres y once hombres, no tienen ninguna persona en situación de dependencia o de la tercera edad a su cargo. A diferencia de quince personas, ocho hombres y siete mujeres, que sí que tienen.

38.1. ¿Cuántas personas tienes a tu cargo?



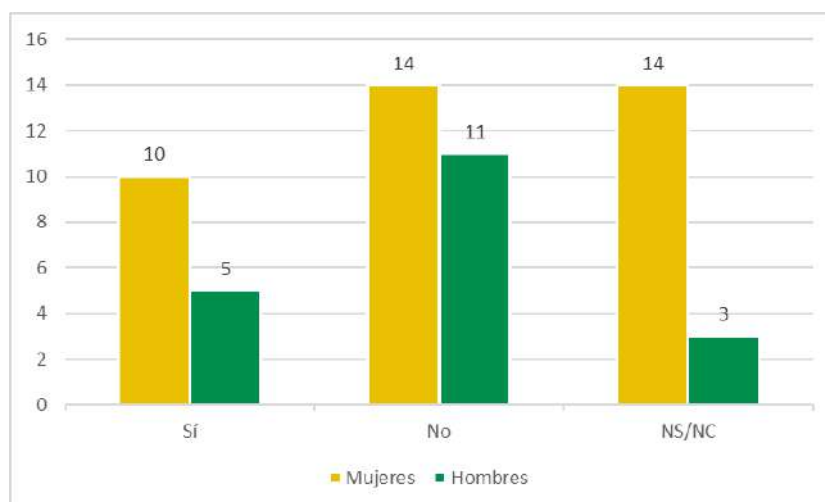
De las quince personas que tienen alguna persona en situación de dependencia o de la tercera edad a su cargo, cinco mujeres y cuatro hombres tienen una persona en situación de dependencia o de la tercera edad a su cargo; y cuatro hombres y dos mujeres tienen dos personas en situación de dependencia o de la tercera edad a su cargo.

39. El convenio colectivo del ayuntamiento, ¿define de forma objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?



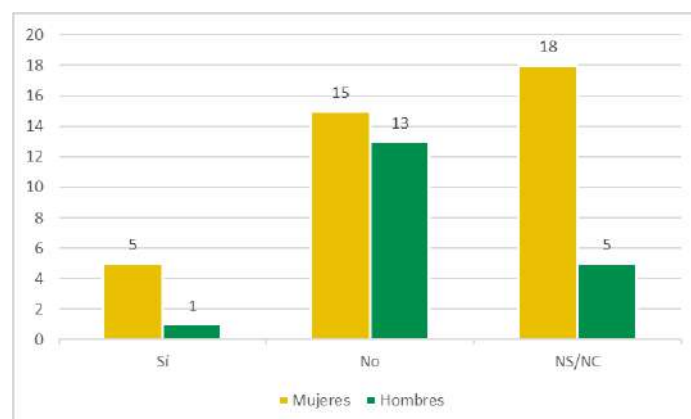
La gran mayoría de las mujeres, dieciocho, y cuatro hombres, no saben o no contestan a esta pregunta. Once mujeres y seis hombres sí que lo piensan así; y el mismo número de hombres y mujeres, nueve, no piensan que, en el convenio colectivo del ayuntamiento, se definen de forma objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos.

40. ¿Los pluses o complementos salariales son accesibles en igualdad de condiciones para toda la plantilla?

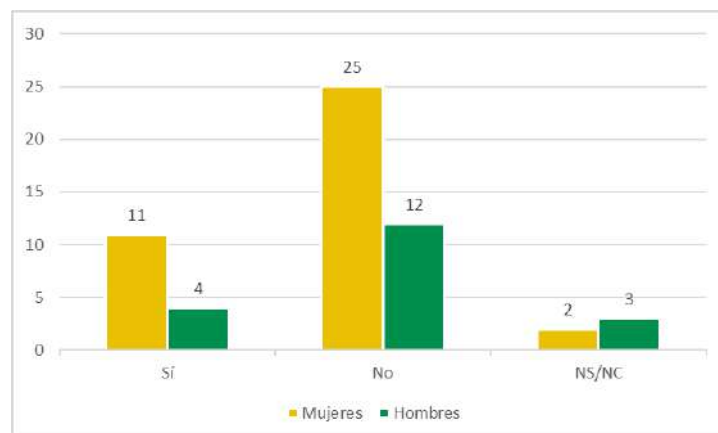


Catorce mujeres y once hombres, la mayoría de estos, no creen que los pluses o complementos salariales son accesibles en igualdad de condiciones para toda la plantilla; a diferencia de diez mujeres y cinco hombres. Catorce mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

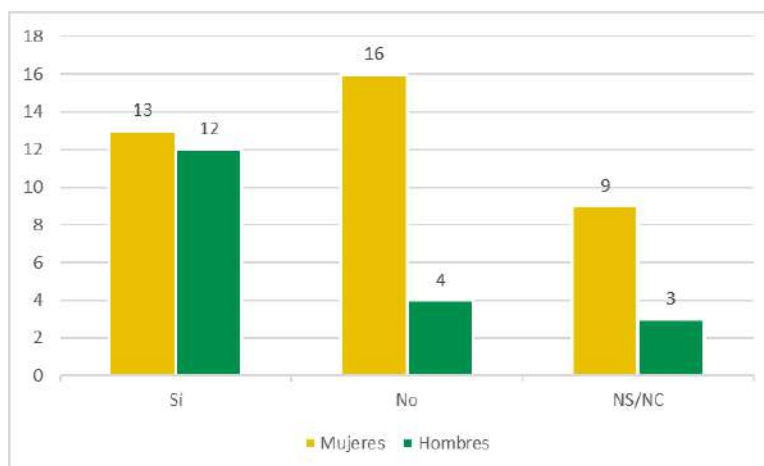
41. ¿Percibes que las posibles categorías masculinizadas acceden de forma más sencilla a pluses o complementos salariales que las posibles categorías feminizadas?



La mayoría de las mujeres, dieciocho, y cinco hombres, ante la pregunta de si perciben que las posibles categorías masculinizadas acceden de forma más sencilla a pluses o complementos salariales que las posibles categorías feminizadas, han optado por el no saben o no contestan. Quince mujeres, y trece hombres, la mayoría, no lo perciben así; a diferencia de un único hombre y cinco mujeres que sí lo perciben.

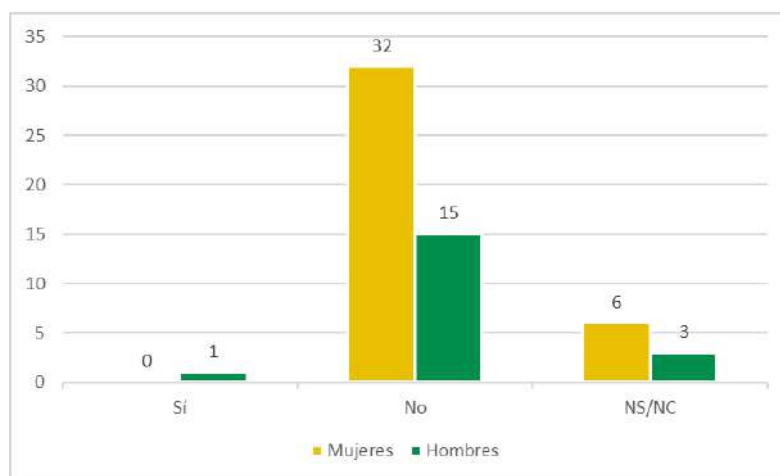
42. ¿Conoces personalmente la política de igualdad del ayuntamiento?


La inmensa mayoría de las cincuenta y siete personas encuestadas, veinticinco mujeres y doce hombres, no conocen personalmente la política de igualdad del ayuntamiento; a diferencia de once mujeres y cuatro hombres, que sí que las conocen. Dos mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

43. ¿Crees que se difunden y aprecian los éxitos profesionales de las mujeres del ayuntamiento tanto como los de los hombres?


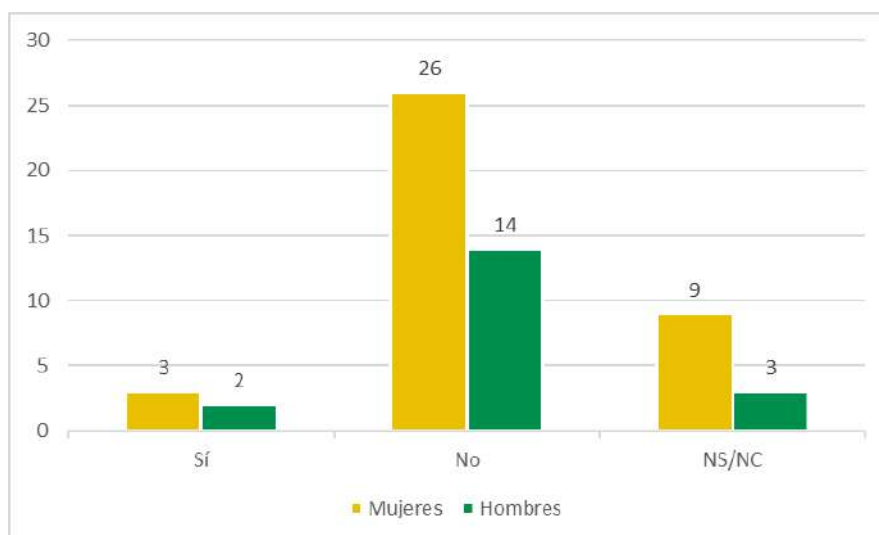
Ante la pregunta de si creen que se difunden y aprecian los éxitos profesionales de las mujeres del ayuntamiento tanto como los de los hombres; la mayoría de las mujeres, dieciséis, y cuatro hombres, no lo creen así; a diferencia de la mayoría de los hombres, doce, y trece mujeres, que sí que lo creen. Nueve mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

44. ¿Aparecen en la publicidad del ayuntamiento imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?



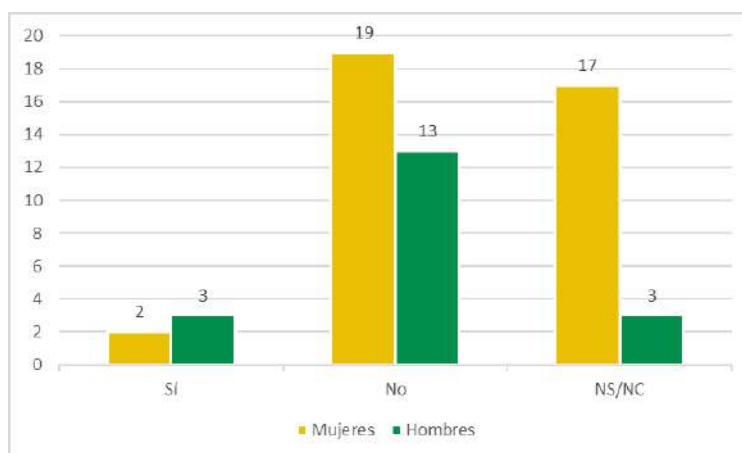
La gran mayoría de las cincuenta y siete personas encuestadas, treinta y dos mujeres y quince hombres no piensan que aparece en la publicidad del ayuntamiento imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres; a diferencia de un hombre, que sí que lo ve así. Seis mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

45. ¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?



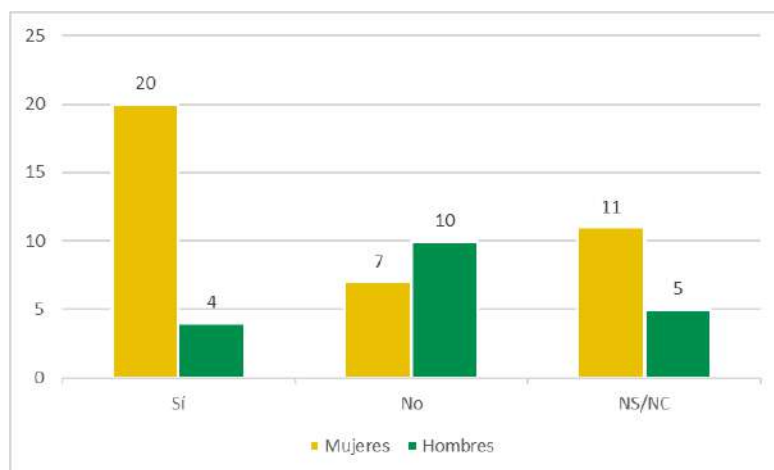
La gran mayoría de las cincuenta y siete personas encuestadas, veintiséis mujeres y catorce hombres no piensan que se utilicen imágenes basadas en estereotipos de género; a diferencia de tres mujeres y dos hombres. Nueve mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

46. ¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad del ayuntamiento?

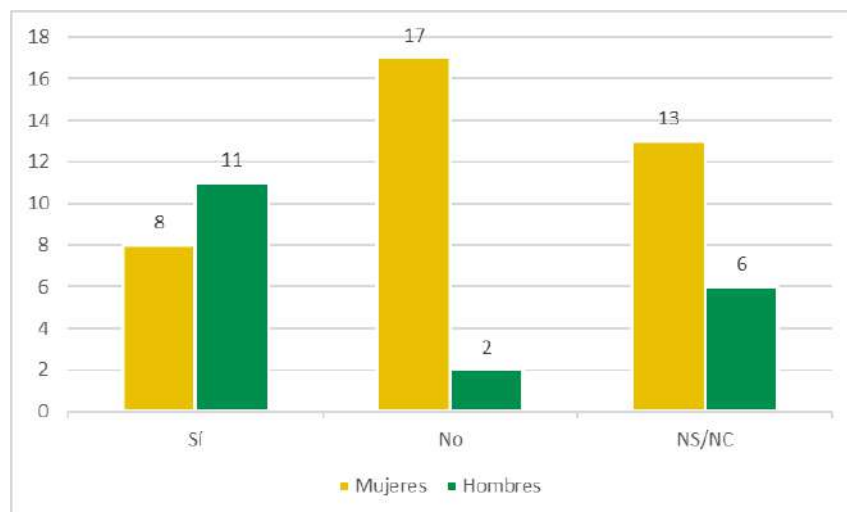


Más de la mitad de las mujeres y de los hombres encuestados, diecinueve y trece respectivamente, no piensan que suela ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad del ayuntamiento; a diferencia de dos mujeres y tres hombres que sí lo ven de esta manera. Diecisiete mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

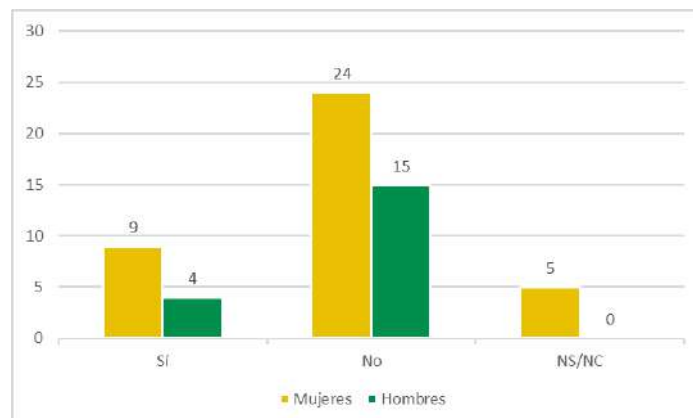
47. ¿Se hace uso del masculino genérico en los documentos del ayuntamiento independientemente del sexo de la persona a la que nos referimos?



La gran mayoría de las treinta y ocho mujeres encuestadas, veinte, sí que piensan que se hace uso del masculino genérico en los documentos del ayuntamiento, independientemente del sexo de la persona a la que nos referimos, al igual que cuatro hombres. La mayoría de los hombres, diez, y siete mujeres no opinan lo mismo; y once mujeres y cinco hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

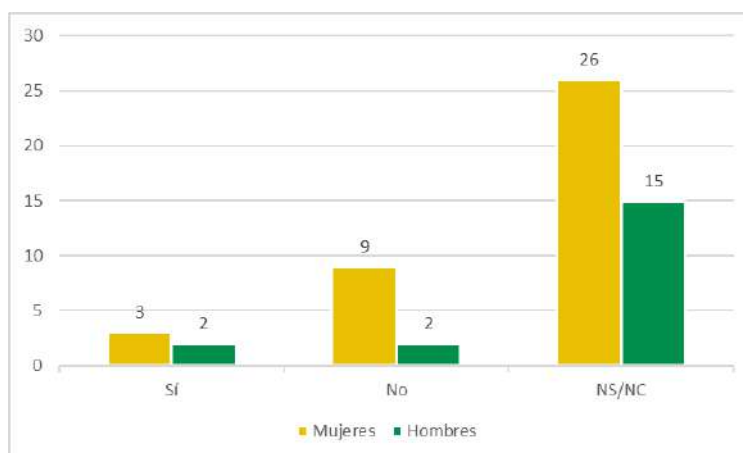
48. ¿Se utiliza en el ayuntamiento el lenguaje inclusivo?


Diecisiete mujeres, y únicamente dos hombres, no piensan que se utiliza en el ayuntamiento el lenguaje inclusivo; a diferencia de once hombres y ocho mujeres, que sí que piensan que se utiliza. Trece mujeres y seis hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

49. ¿Se producen comentarios irónicos o burlones admitidos con normalidad en relación con el aspecto físico, a la forma de vestir o a la tendencia sexual de compañeras y compañeros?


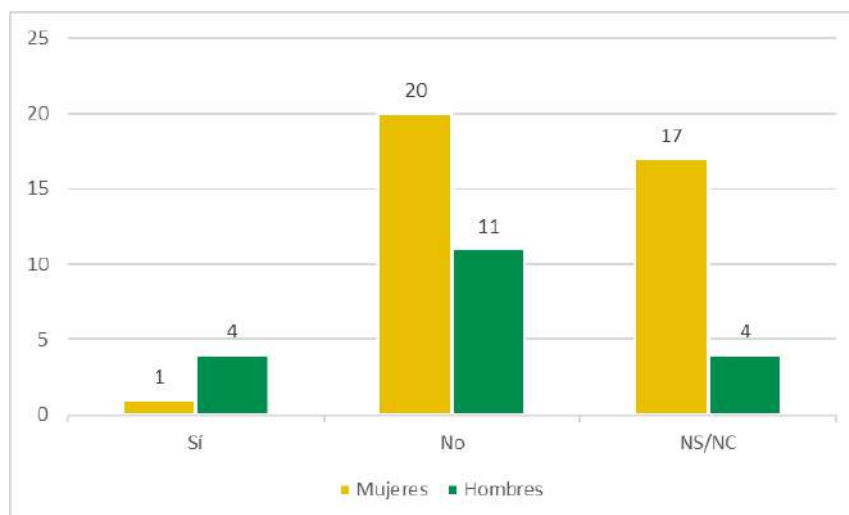
Más de la mitad de las cincuenta y siete personas encuestadas, veinticuatro mujeres y quince hombres, no piensan que se produzcan comentarios irónicos o burlones admitidos con normalidad en relación con el aspecto físico, a la forma de vestir o a la tendencia sexual de compañeras y compañeros. Nueve mujeres y cuatro hombres sí que opinan que se producen; y cinco mujeres no saben o no quieren contestar a esta pregunta.

50. ¿Existe en el ayuntamiento alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, sexual o moral?



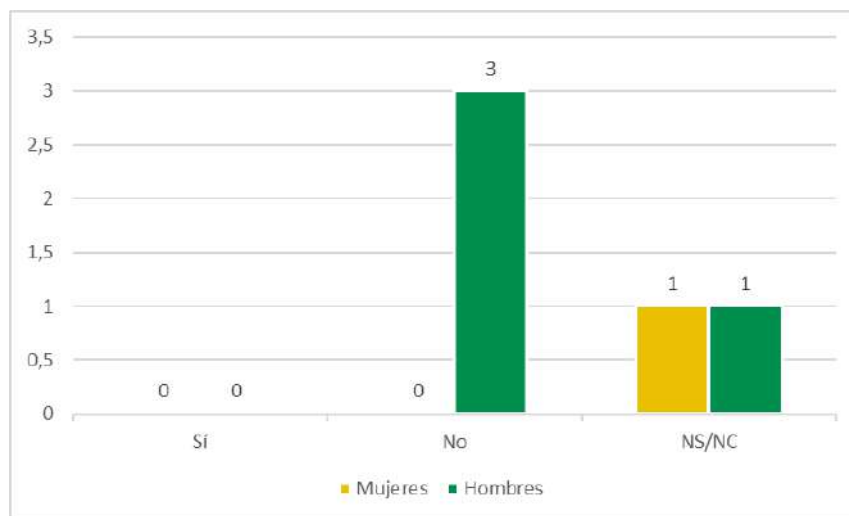
La inmensa mayoría de las personas encuestadas, cuarenta y una, de las cuales veintiséis son mujeres y quince hombres, no saben o no contestan a esta pregunta. Por otro lado, nueve mujeres y dos hombres no piensan que exista en el ayuntamiento alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, sexual o moral; y tres mujeres y dos hombres sí que piensan que existe.

51. ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento?



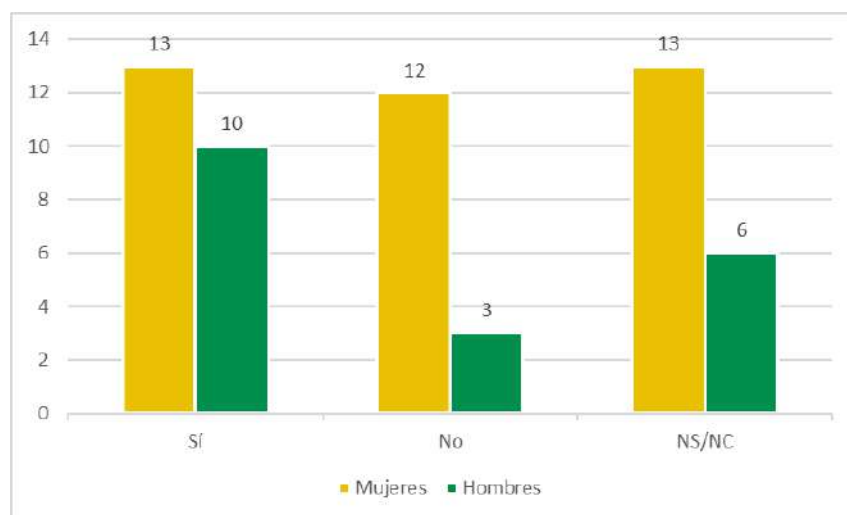
Únicamente cinco personas, cuatro hombres y una mujer, tienen conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento; a diferencia de la mayoría de las personas encuestadas, veinte mujeres y once hombres, que no tienen conocimiento. Diecisiete mujeres y cuatro hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

51.1. ¿Contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?



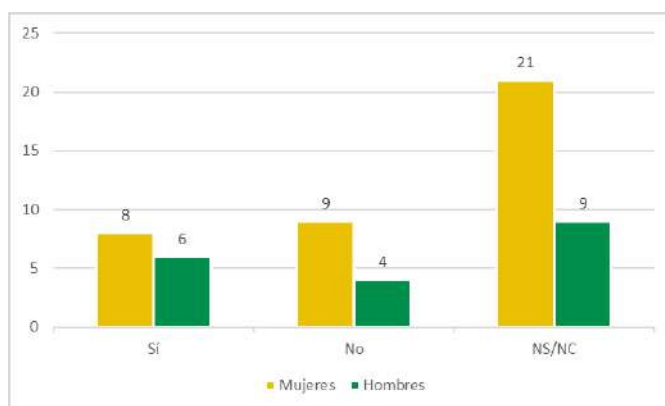
De las cinco personas que tienen conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento; tres hombres afirman que no contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar. Una mujer y un hombre restantes no saben o no contestan a esta pregunta.

52. ¿Consideras que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas?



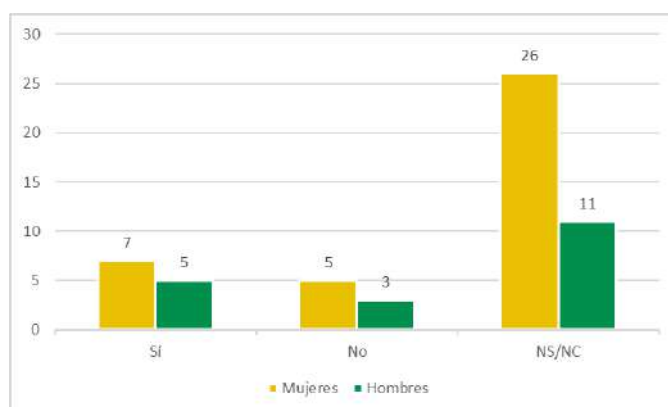
De las cincuenta y siete personas encuestadas, ante la pregunta de si consideras que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas; trece mujeres y diez hombres sí que lo consideran; doce mujeres y tres hombres, en cambio, no lo consideran así; y trece mujeres y seis hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

53. ¿Consideras que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos de las mujeres embarazadas?



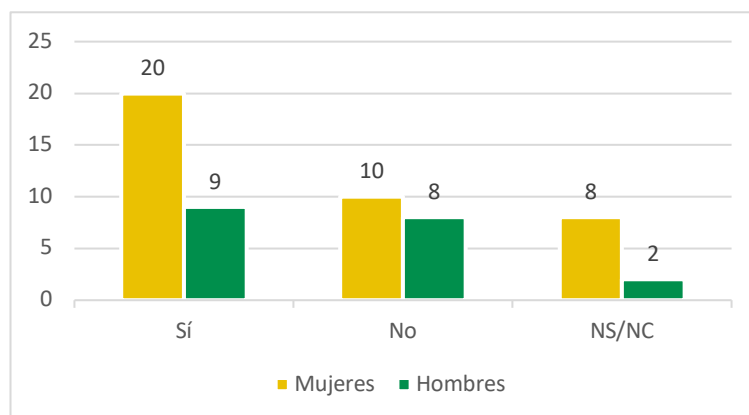
La mayoría de las personas encuestadas, veintiuna mujeres y nueve hombres, no saben o no contestan a esta pregunta. Por otro lado, ocho mujeres y seis hombres sí que consideran que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos de las mujeres embarazadas; mientras que nueve mujeres y cuatro hombres no lo consideran.

54. ¿Se asegura el cambio o adaptación del lugar de trabajo de las trabajadoras embarazadas en caso de que las funciones que desarrollan habitualmente conlleven peligro, tanto por su salud como la de su futura hija o hijo?



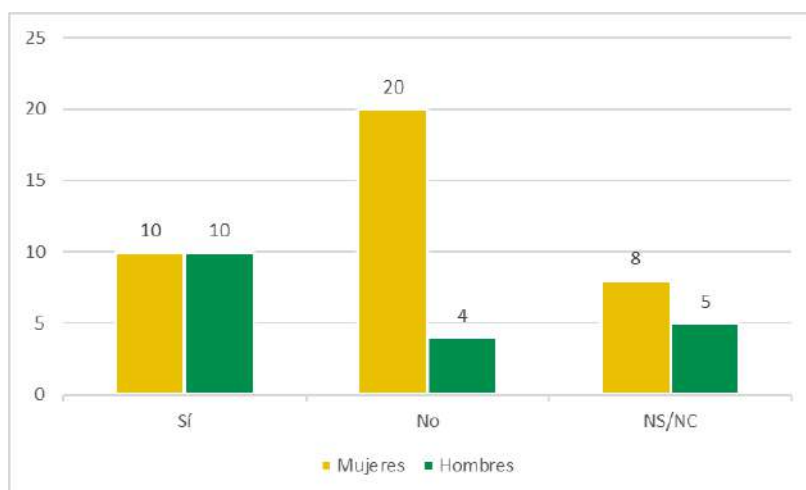
La mayoría de las personas encuestadas, veintiséis mujeres y once hombres, no saben o no contestan a esta pregunta. Por otro lado, siete mujeres y cinco hombres sí que piensan que se aseguran el cambio o adaptación del lugar de trabajo de las trabajadoras embarazadas en caso de que las funciones que desarrollan habitualmente conlleven peligro, tanto por su salud como la de su futura hija o hijo; mientras que cinco mujeres y tres hombres no lo consideran así.

55. ¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos a su situación personal?

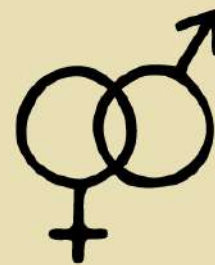


La gran mayoría de las mujeres encuestadas, veinte de las treinta y ocho, y nueve hombres piensan que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos a su situación personal; a diferencia de diez mujeres y ocho hombres que no lo ven así. Ocho mujeres y dos hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

56. ¿Se adapta el mobiliario o las herramientas de trabajo a las características corporales específicas de mujeres y hombres?



La gran mayoría de las mujeres encuestadas, veinte de las treinta y ocho, y cuatro hombres solamente, piensan que no se adapta el mobiliario o las herramientas de trabajo a las características corporales específicas de mujeres y hombres; a diferencia de diez hombres y el mismo número de mujeres que sí que lo ven así. Ocho mujeres y cinco hombres no saben o no contestan a esta pregunta.



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

I Plan de Igualdad del
Ayuntamiento de Mutxamel
2021 - 2025



4.5. Conclusiones del diagnóstico

A través del estudio diagnóstico realizado mediante las diferentes herramientas empleadas, sobre todo, a través de la participación de la plantilla del Ayuntamiento de Mutxamel y la Corporación Municipal, se extraen las siguientes conclusiones:

- La plantilla se encuentra equilibrada entre mujeres y hombres, el 48'95% son mujeres, siendo el 51'05% hombres. Las mujeres con estudios universitarios superan al número de hombres que los tienen, ellas son 37 y ellos 28.
- Se dan departamentos altamente feminizados
- En las categorías superiores, A1 y A2, también son mayoría las mujeres. Fruto de ello, a priori, puede ser la razón por la cual hay más mujeres en puestos de responsabilidad. No obstante, funcionarios de carrera hay más hombres que mujeres, 73 hombres frente a 48 mujeres.
- El acceso al empleo se realiza a través de un proceso establecido dependiendo del puesto solicitado; siendo éste un procedimiento objetivo y no discriminatorio por sexo u otros motivos. Ello queda, además, reflejado en las respuestas que dan las personas al cuestionario online, en las que la mayoría aprecia los procesos de selección son claros y objetivos.
- Se aprecia que el trabajo en el ayuntamiento permite conciliar sin demasiadas dificultades. De las 57 personas que respondieron al cuestionario online, 21 mujeres y 13 hombres tienen responsabilidades familiares. La mayoría de los descendientes tienen entre 6 y 11 años. La mayoría de las personas, en consonancia con las reflexiones extraídas a través del estudio cualitativo, consideran que se da flexibilidad para la conciliación; 27 mujeres y 10 hombres.
- El tiempo empleado en los permisos para acompañamiento de ascendientes y descendientes no se recupera, habiendo un proceso claramente establecido para su petición y justificación.

- No existe una RPT actualizada. Debido a ello, se aprecia la existencia de determinados puestos o categorías que desempeñan tareas y funciones que se corresponden a categorías superiores.
- La formación que se imparte, de forma mayoritaria, es la correspondiente a los planes de formación de la Diputación de Alicante; lo que en ocasiones hace apreciar una falta de formación en cuanto a la disponibilidad de plazas y temáticas ajustadas a las necesidades específicas de la plantilla. No se ha impartido formación en materia de igualdad ni conciliación.
- En términos generales, se percibe la existencia de cierto desconocimiento en relación con la política retributiva del ayuntamiento. Ello parece confirmarse con las respuestas dadas en el cuestionario online, donde 18 mujeres y 4 hombres no conocen la forma en la que se define cada concepto retributivo. En cuanto a los complementos o pluses, la mayoría piensa que no son accesibles en igualdad de condiciones para toda la plantilla (14 mujeres y 11 hombres) y 14 mujeres y 3 hombres manifiestan no saberlo o no contestar.
- No consta realización de estudios de brecha salarial.
- Se percibe la existencia de un volumen y ritmo de trabajo elevado en relación con los recursos humanos disponibles en el ayuntamiento.
- La percepción acerca del clima laboral es desigual entre la plantilla.
- El teletrabajo se percibe como un ámbito a desarrollar y adaptar, de forma que flexibilice las condiciones de trabajo y mejore la confianza en general.
- A través del cuestionario online, una mujer y 4 hombres han manifestado ser conocedores de casos de acoso sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento de Mutxamel; 3 hombres opinan que la víctima no contó con el apoyo necesario, mientras que una mujer y un hombre manifiestan que no lo saben o no contestan.
- La comunicación interna, y sobre todo la externa; es un ámbito que necesita ser unificado y mejorado. La mayoría de las personas que contestaron al cuestionario perciben el uso del masculino genérico y no se emplea lenguaje inclusivo, en términos generales.

- El lenguaje inclusivo se emplea de forma desigual dependiendo de la sensibilidad personal de cada integrante de la plantilla.
- La recopilación de datos relativos a la plantilla, o su falta de disponibilidad completa de forma accesible, dificulta la toma de decisiones en materia de Recursos Humanos, así como posibles políticas, planes o estrategias a emprender.
- Fruto de la reorganización del trabajo que supuso la pandemia de la COVID – 19 hubo que habilitar mecanismos de teletrabajo a la plantilla, habiéndose aprobado 2 acuerdos en la mesa de negociación en relación con esta cuestión.
- Existen ya mecanismos que permiten la flexibilización y adaptación de horarios para personas trabajadoras con responsabilidades familiares a cargo.
- En cuanto a los procesos de promoción, existe un mecanismo de comunicación a la plantilla establecido y negociado con la representación legal de las personas trabajadoras. Además, se emplean los tablones de anuncios como método de información a la plantilla.

PLAN DE ACCIÓN

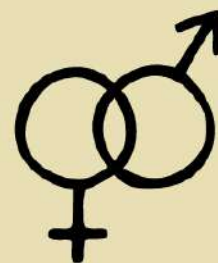


5. Plan de acción

El presente Plan de Acción recoge un total de 42 medidas, estructuradas por áreas de acción las cuales coinciden con los bloques estudiados a través del proceso de diagnóstico.

Las medidas se han determinado en función de los resultados del diagnóstico, y se encuentran encaminadas tanto a corregir los desequilibrios detectados; como a reforzar aspectos que ya se venían desarrollando en materia de igualdad.

En función también del diagnóstico realizado, se han determinado una serie de objetivos generales y específicos por áreas que han permitido establecer las medidas adecuadas a la realidad de la plantilla del Ayuntamiento de Mutxamel.



ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN



5.1. Área de acceso a la ocupación y contratación

Objetivo general

Lograr un acceso al empleo igualitario para mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Mutxamel.

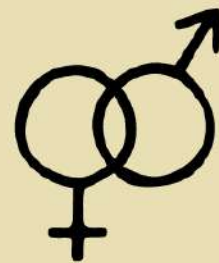
Objetivos específicos

Primero: Dotar de perspectiva de género a todos los procesos de selección que impulse el Ayuntamiento de Mutxamel.

Segundo: Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo que emanen del Ayuntamiento.

Acciones

- Acción 1: Formación en igualdad al personal del área de Recursos Humanos responsable de los procesos de selección y contratación.
- Acción 2: Establecimiento de criterios y cláusulas de desempate entre candidaturas en los procedimientos de selección, encaminadas a la contratación del sexo menos representado en el área para la cual se está reclutando.
- Acción 3: Asegurar el uso del lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo municipales, así como en las bases que regulan los procesos de contratación de personal en cada procedimiento.
- Acción 4: Introducción de bloques temáticos sobre igualdad en las pruebas de selección de personal acorde con la normativa vigente.
- Acción 5: Introducción del principio de paridad entre sexo en los órganos de selección en los procesos de contratación de personal.
- Acción 6: Establecimiento de convenios de colaboración con centros educativos para el acogimiento de alumnado en prácticas que se encuentre cursando estudios relacionados con la igualdad.



ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

| Plan de Igualdad del
Ayuntamiento de Mutxamel
2021 - 2025



5.2. Área de conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo general

Introducción de medidas encaminadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla del Ayuntamiento de Mutxamel, de forma que se favorezca la corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras.

Objetivos específicos

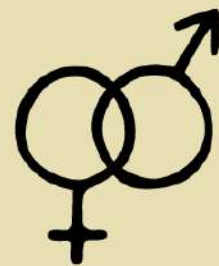
Primero: Garantizar el acceso a las medidas de conciliación disponibles a la totalidad de la plantilla municipal.

Segundo: Sensibilización y fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres como medida de mejora de la vida laboral y familiar.

Tercero: Flexibilidad laboral a través del fomento de la corresponsabilidad y la conciliación.

Acciones

- Acción 7: Elaboración de un catálogo de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles para la plantilla, tanto aquellas determinadas por ley como las que se adopten a iniciativa del propio Ayuntamiento.
- Acción 8: Difusión del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad a la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.
- Acción 9: Sensibilización y fomento del acogimiento a medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres que forman parte de la plantilla.
- Acción 10: Estudio sobre el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla, desagregado por sexo y área/departamento; encaminado a conocer qué sexo hace más uso de este tipo de medidas e introducir medidas que lo equilibren.
- Acción 11: Realización de acciones formativas/informativas dirigidas toda la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.



ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA



5.3. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.

Objetivo general

Garantizar la representación equilibrada de cada uno de los sexos en cada área o departamento municipal; así como la formación continua que permita la adaptación de las personas a la evolución de tareas en cada puesto de trabajo.

Objetivos específicos

Primero: Establecimiento de procesos de promoción interna libres de sesgos de sexo, asegurando a igualdad de oportunidades.

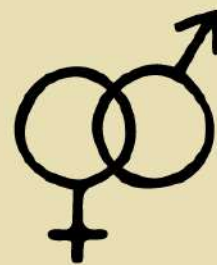
Segundo: Fomentar la presencia femenina en aquellas áreas donde estén infrarrepresentadas.

Tercero: Elaboración de planes de formación acorde a las necesidades de la plantilla.

Acciones

- Acción 12: Elaboración de relación de puestos de trabajo (RPT) que permita disponer de una descripción de tareas acorde a cada uno de ellos.
- Acción 13: Estudio de la distribución de la plantilla por categorías profesionales desagregado por sexo, en aras de conocer la posible feminización y masculinización de las diferentes categorías y niveles de responsabilidad en la estructura laboral del Ayuntamiento.
- Acción 14: Incentivar la presentación de candidaturas en los procesos de promoción interna a aquel sexo que se encuentre infrarrepresentado en el área o departamento para el cual se abre el proceso de promoción.
- Acción 15: Establecimiento como criterio de desempate entre iguales candidaturas en procesos de promoción interna el sexo que se encuentre infrarrepresentado en el área o departamento para el cual se esté desarrollando la promoción.

- Acción 16: Formación en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla municipal.
- Acción 17: Difusión de la formación en igualdad que realizan otras instituciones públicas, como el Instituto de las Mujeres.
- Acción 18: Estudio de necesidades formativas del personal con el objetivo de adecuar las habilidades del personal a las tareas desempeñadas.
- Acción 19: Ampliación de los planes de formación anuales en base a la detección de necesidades y carencias formativas de la plantilla.
- Acción 20: Realización de charlas y jornadas de sensibilización en materia de igualdad a aquellas áreas municipales que se encuentran masculinizadas.



ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES

I Plan de Igualdad del
Ayuntamiento de Mutxamel
2021 - 2025



5.4. Área de retribuciones y auditorías salariales.

Objetivo general

Garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Mutxamel; asegurando para un mismo trabajo se percibe idéntica remuneración.

Objetivos específicos

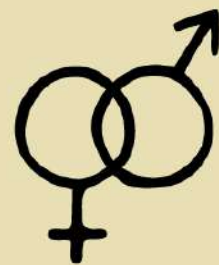
Primero: Asegurar el cumplimiento de igualdad retributiva.

Segundo: Dotar de objetividad a la percepción de los complementos salariales y extrasalariales, garantizando que a través de ellos no se genera discriminación alguna.

Tercero: Detectar posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Acciones

- Acción 21: Auditoría salarial anual con perspectiva de género que permita detectar posibles desequilibrios entre mujeres y hombres; atendiendo a diversas variables (sexo, categorías profesionales, descendencia, edad, grado de responsabilidad, exigencia, etc.).
- Acción 22: Definición y clarificación de los diferentes complementos que se pueden percibir, así como el establecimiento de criterios específicos para su percepción.
- Acción 23: Revisión salarial por grupos y categorías profesionales, desagregada por sexo, en función de las medidas de conciliación solicitadas con el objetivo de analizar si se producen desigualdades según estas variables.
- Acción 24: Establecimiento, en caso de considerarse necesario, de medidas correctoras que permitan alcanzar la igualdad retributiva en el Ayuntamiento de Mutxamel.



ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO



5.5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo general

Prevenir y erradicar cualquier caso de acoso sexual que se pueda producir entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Mutxamel; así como garantizar un entorno laboral seguro para la plantilla.

Objetivos específicos

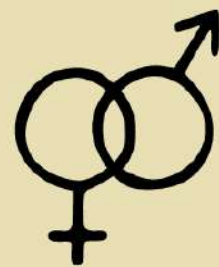
Primero: Dotar al Ayuntamiento de Mutxamel de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo que garantice la prevención, detección y tratamiento de los casos.

Segundo: Introducir la perspectiva de género en el área de salud laboral y prevención de riesgos laborales dentro del Ayuntamiento.

Acciones

- Acción 25: Redacción y aprobación de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo que establezca el proceso a seguir ante estos casos, que será garantista con las víctimas.
- Acción 26: Difusión del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla del Ayuntamiento.
- Acción 27: Sensibilización dirigida a toda la plantilla para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Acción 28: Creación de una guía de información para la detección y actuación ante casos de acoso sexual, por razón de sexo, diversidad, etc.
- Acción 29: Campaña de comunicación dirigida a la totalidad de la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Acción 30: Sesiones formativas dirigidas a la sensibilización, detección y prevención de la violencia de género para todo el personal.
- Acción 31: Revisión de la política de prevención de riesgos laborales con el objetivo de dotarla de perspectiva de género.

- Acción 32: Promoción de la salud y el bienestar en la prevención de enfermedades con especial incidencia en cada uno de los sexos.
- Acción 33: Inclusión en las revisiones médicas al personal de pruebas específicas por sexo para la prevención de dolencias asociadas a cada uno de ellos.
- Acción 34: Revisión de equipos de protección individual y maquinaria en aquellos puestos en los que se emplea este tipo de material, con el objetivo de adaptar su uso a ambos sexos en caso de ser necesario.
- Acción 35: Sensibilización a la plantilla en materia de detección y prevención de los micromachismos tanto en el ámbito laboral como doméstico.



ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA



5.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Objetivo general

Lograr una comunicación interna y externa libre de sesgos sexistas, inclusiva y comprensible para todo el personal; así como otros grupos o personas que se relacionan con el Ayuntamiento de Mutxamel.

Objetivos específicos

Primero: Empleo el lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones que emanen del Ayuntamiento.

Segundo: Sensibilizar a la totalidad de la plantilla en el uso del lenguaje inclusivo.

Tercero: Mejora de la comunicación externa del Ayuntamiento de Mutxamel.

Acciones

- Acción 36: Campaña de comunicación a la plantilla para dar a conocer el Plan de Igualdad y las acciones que contiene entre la misma.
- Acción 37: Formación a la plantilla en lenguaje inclusivo aplicado al ámbito público, de forma que se les faciliten las herramientas adecuadas para su empleo en el trabajo diario.
- Acción 38: Auditoría del lenguaje inclusivo de toda la comunicación del Ayuntamiento con el objetivo de detectar y corregir posibles errores; incluyendo formularios y documentos de gestión y solicitudes de la administración local.
- Acción 39: Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo adaptado al ámbito de la administración pública para manejo y consulta de la totalidad de la plantilla.
- Acción 40: Decálogo de uso del lenguaje inclusivo de fácil manejo y difusión entre el personal.
- Acción 41: Revisar y adaptar, en caso de considerarse necesario; el uso de las imágenes que se emplean en la comunicación del Ayuntamiento con el objetivo de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

- Acción 42: Revisión del uso de las redes sociales del Ayuntamiento de Mutxamel con el objetivo de establecer una estrategia de comunicación externa unificada de todas las áreas.

CRONOGRAMA

6. Cronograma

I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel 2021-2025	2021				2022				2023				2024				2025			
Área 1. Acceso a la ocupación y contratación	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 1:</u> Formación en igualdad al personal del área de Recursos Humanos responsable de los procesos de selección y contratación.																				
<u>Acción 2:</u> Establecimiento de criterios y cláusulas de desempate entre candidaturas en los procedimientos de selección, encaminadas a la contratación del sexo menos representado en el área para la cual se está reclutando.																				
<u>Acción 3:</u> Asegurar el uso del lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo municipales, así como en las bases que regulan los procesos de contratación de personal en cada procedimiento.																				
<u>Acción 4:</u> Introducción de bloques temáticos sobre igualdad en las pruebas de selección de personal acorde con la normativa vigente.																				
<u>Acción 5:</u> Introducción del principio de paridad entre sexo en los órganos de selección en los procesos de contratación de personal.																				
<u>Acción 6:</u> Establecimiento de convenios de colaboración con centros educativos para el acogimiento de alumnado en prácticas que se encuentre cursando estudios relacionados con la igualdad.																				

I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel 2021-2025	2021				2022				2023				2024				2025			
Área 2. Conciliación y corresponsabilidad	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 7:</u> Elaboración de un catálogo de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles para la plantilla, tanto aquellas determinadas por ley como las que se adopten a iniciativa del propio Ayuntamiento.																				
<u>Acción 8:</u> Difusión del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad a la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.																				
<u>Acción 9:</u> Sensibilización y fomento del acogimiento a medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres que forman parte de la plantilla.																				
<u>Acción 10:</u> Estudio sobre el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla, desagregado por sexo y área/departamento; encaminado a conocer qué sexo hace más uso de este tipo de medidas e introducir medidas que lo equilibren.																				
<u>Acción 11:</u> Realización de acciones formativas/informativas dirigidas toda la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.																				

I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Museros 2021-2025	2021				2022				2023				2024				2025			
Área 3. Clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 12:</u> Elaboración de relación de puestos de trabajo (RPT) que permita disponer de una descripción de tareas acorde a cada uno de ellos.																				
<u>Acción 13:</u> Estudio de la distribución de la plantilla por categorías profesionales desagregado por sexo, en aras de conocer la posible feminización y masculinización de las diferentes categorías y niveles de responsabilidad en la estructura laboral del Ayuntamiento.																				
<u>Acción 14:</u> Incentivar la presentación de candidaturas en los procesos de promoción interna a aquel sexo que se encuentre infrarrepresentado en el área o departamento para el cual se abre el proceso de promoción.																				
<u>Acción 15:</u> Establecimiento como criterio de desempate entre iguales candidaturas en procesos de promoción interna el sexo que se encuentre infrarrepresentado en el área o departamento para el cual se esté desarrollando la promoción.																				
<u>Acción 16:</u> Formación en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla municipal.																				
<u>Acción 17:</u> Difusión de la formación en igualdad que realizan otras instituciones públicas, como el Instituto de las Mujeres.																				

[illegible][illegible]

[illegible][illegible]

103

I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel 2021-2025	2021				2022				2023				2024				2025			
Área 6. Comunicación y lenguaje no sexista	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 36:</u> Campaña de comunicación a la plantilla para dar a conocer el Plan de Igualdad y las acciones que contiene entre la misma.																				
<u>Acción 37:</u> Formación a la plantilla en lenguaje inclusivo aplicado al ámbito público, de forma que se les faciliten las herramientas adecuadas para su empleo en el trabajo diario.																				
<u>Acción 38:</u> Auditoría del lenguaje inclusivo de toda la comunicación del Ayuntamiento con el objetivo de detectar y corregir posibles errores; incluyendo formularios y documentos de gestión y solicitudes de la administración local.																				
<u>Acción 39:</u> Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo adaptado al ámbito de la administración pública para manejo y consulta de la totalidad de la plantilla.																				
<u>Acción 40:</u> Decálogo de uso del lenguaje inclusivo de fácil manejo y difusión entre el personal.																				
<u>Acción 41:</u> Revisar y adaptar, en caso de considerarse necesario; el uso de las imágenes que se emplean en la comunicación del Ayuntamiento con el objetivo de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.																				
<u>Acción 42:</u> Revisión del uso de las redes sociales del Ayuntamiento de Mutxamel con el objetivo de establecer una estrategia de comunicación externa unificada de todas las áreas.																				

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



7. Seguimiento y evaluación

EL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MUTXAMEL tiene un periodo de implementación de 4 años, de octubre de 2021 a octubre de 2025:

Primer año de implementación: de octubre 2021 a octubre 2022

Segundo año de implementación: de octubre 2022 a octubre 2023

Tercer año de implementación: de octubre 2023 a octubre 2024

Cuarto año de implementación: de octubre 2024 a octubre 2025

Para el logro de los principales objetivos marcados en este I Plan de Igualdad es necesario medir sus resultados y su impacto, esto es, que esos resultados hayan mejorado los indicadores de igualdad y lucha contra las discriminaciones. Para ello, es necesario el establecimiento de un mecanismo de seguimiento, evaluación y control que permita conocer el estado actual de las políticas de igualdad de género entre la plantilla del Ayuntamiento, así como analizar los resultados obtenidos a través de la implementación de las diferentes acciones que componen el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel.

De conformidad con el cuadro superior, el presente Plan de Igualdad tiene un periodo de implementación de 4 años, que comprende el periodo entre octubre de 2021 a octubre de 2025.

El calendario de ejecución establecido permite llevar a cabo un seguimiento y una evaluación consistente, teniendo en cuenta el impacto observado de cada una de las acciones tras su ejecución. De este modo se obtiene una perspectiva global y real del impacto del Plan de acción del propio proyecto en los diferentes ámbitos de actuación en materia de igualdad.

Esta supervisión se materializará a través de informes diseñados al finalizar cada uno de los años de implementación del Plan de Igualdad. A la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel 2021-2025 de (octubre de 2025), se elaborará un informe de evaluación final donde se recopilarán las conclusiones de los informes de seguimiento anuales anteriores, conformándose, así un documento de evaluación global de todo el proyecto.

Procedimiento para la realización de los informes de seguimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel 2021-2025.

En la finalización de cada uno de los años de implementación del Plan de Igualdad, se realizará un informe que recopilará las acciones ejecutadas dentro de este periodo, así como el logro de los diferentes objetivos previamente establecidos. Este informe evaluará:

1. Acciones ejecutadas en el año inmediatamente anterior

En los informes de evaluación y seguimiento del actual Plan de Igualdad se evaluarán las acciones realizadas íntegramente teniendo en cuenta los siguientes criterios de evaluación:

- La eficacia de la acción.
- El impacto de la acción.
- La metodología de la acción.
- Los recursos humanos y materiales empleados.
- La temporalización de la acción.

2. Objetivos logrados

Se evaluará la consecución o no de los objetivos generales enmarcados en cada área y sus acciones, centrándose la evaluación tanto en la eficiencia de la acción como del impacto, basándonos siempre en los criterios de los resultados obtenidos.

Con la elaboración de estos informes se pretende conocer la eficacia de las acciones realizadas y si se ha alcanzado el nivel de impacto esperado según lo inicialmente establecido en el Plan, así como el grado de cumplimiento los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

Ante la posibilidad de que los informes elaborados no resulten positivos sobre los resultados de la implementación de las acciones, se podrá plantear una reformulación y ajuste de las acciones a implementar en los periodos sucesivos.

Así pues, los informes de seguimiento, además de emplearse para conocer si los logros han sido alcanzados, nos permitirán detectar las deficiencias o puntos débiles de la implementación.

Procedimiento para la realización del informe de evaluación final del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Mutxamel 2021-2025.

Una vez finalizado el periodo de 4 años de implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel 2021-2025, se elaborará el informe de evaluación final, teniendo en cuenta los informes previos de seguimiento anual del referido Plan.

Este documento tiene como finalidad señalar el impacto que nuestro I Plan de Igualdad ha podido generar en la plantilla, constituyéndose de este modo como informe evolutivo y reflexivo al que responderán todos los agentes implicados y participantes en su desarrollo e implementación.

De esta manera, se medirá el grado de cumplimiento de los objetivos y se evaluará el grado de eficiencia, eficacia e impacto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mutxamel 2021-2025.

Esta información aporta gran utilidad para la elaboración los siguientes planes y nuevas acciones en materia de igualdad dirigidas a la plantilla, permitiendo identificar aquellas áreas o aspectos donde no se ha logrado el desempeño adecuado; al recoger en él, las principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades a las que se han enfrentado los grupos y personas encargadas de la implementación del Plan, así como sus personas destinatarias.

El informe evaluará los objetivos, las acciones, el impacto, la sostenibilidad y las propuestas de mejora del proyecto de igualdad.

En cuanto a los **objetivos**, los indicadores tenidos en cuenta para la evaluación final de la iniciativa serán los siguientes:

- Consecución de los diferentes objetivos planteados.
- Eficacia y eficiencia del Plan de Igualdad.
- Personas involucradas en el desarrollo del plan.

Con referencia a las **acciones**, las variables que se utilizarán para elaborar el informe serán las que a continuación se detallan:

- Impacto de las diferentes acciones desarrolladas.
- Calidad de las acciones implementadas.
- Eficacia y eficiencia de las acciones.
- Transversalidad de las acciones.

Respecto al **impacto**, los indicadores que se deben considerar son los siguientes:

- Impacto del Plan de Igualdad en la plantilla: medición de los cambios acaecidos tras la implementación del Plan.
- Factores externos que han favorecido la implementación del Plan de Igualdad.
- Factores externos que han dificultado la implementación del Plan de Igualdad.

En lo concerniente a la **sostenibilidad**, el criterio a valorar será el que a continuación se recoge:

- Viabilidad de los objetivos del Plan de Igualdad una vez terminada la implementación del mismo.

Por último, para la elaboración de **propuestas de mejora**, se emplearán de los siguientes indicadores:

- Propuestas de mejora en objetivos.
- Propuestas de mejora en las acciones.
- Propuestas de mejora en la metodología.
- Propuestas de mejora en la accesibilidad de las acciones a la población meta.



**AJUNTAMENT DE
MUTXAMEL**