Ayuntamiento de Alcantarilla

Plan interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de Alcantarilla

2022 2025

Ayuntamiento de Alcantarilla

Región de Murcia
Vicepresidencia y Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social
Dirección General de Mujer y Diversidad de Género

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD

Pacto de Estado
contra la violencia de género

Plan interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Alcantarilla (2022-2025)

Sumario

1. Los planes de igualdad como herramienta 5
2. Marco normativo 7
3. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad 9
4. Diagnóstico 13
   4.1. Datos cuantitativos de la plantilla 13
   4.2. Resultados de la encuesta de opinión dirigida a la plantilla 24
   4.3. Principales conclusiones de la información aportada por la RLT 37
5. Proyecto de medidas 39
6. Seguimiento y supervisión del Plan 51
7.- Glosario 53
8.- Anexo I. Relación de campañas y acciones formativas 57

Ayuntamiento de
Alcantarilla

1. Los Planes de Igualdad como herramienta

La mención a los planes de igualdad que contempla nuestra **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se recoge el siguiente artículo:

Artículo 46.1. *Los planes de igualdad (...) son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar (...) la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Se observa como el texto de la Ley subraya la necesidad de realizar un diagnóstico previo, el cual se trata de un elemento clave sobre el que trazar el conjunto de medidas propuestas que, a su vez, deben pivotar sobre unos objetivos concretos y alcanzables. Otro elemento fundamental de los planes de igualdad es el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación eficaz.

Trece días después de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, en nuestra Asamblea Regional es aprobada la **Ley 7/2007, de 4 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia**.

Sobre ésta, destacamos especialmente el artículo 15, denominado: *Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, que otorga definitivamente un carácter preceptivo a la elaboración y puesta en marcha de estos y, aunque no atañen a los planes internos de las plantillas, sí revela el interés del legislativo en la materia:

1. *Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género.*

2. *Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.*

Observamos pues, como el adjetivo empleado que acompaña es: **"prioritario"**; lo que viene a determinar el nivel de importancia que debe representar para las administraciones locales la puesta en marcha de sus respectivos planes de igualdad. Así mismo, otro adjetivo a destacar con el que nuestra Ley regional define los planes de igualdad es: **"integral"**; es decir, que sea lo más amplio y transversal posible, comprendiendo el conjunto de las áreas, servicios, así como cualquier otro aspecto que influya en la vida municipal.

Ayuntamiento de
Alcantarilla

2. Marco normativo

Ámbito internacional

CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

Conferencias Mundiales sobre la Mujer

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Ámbito europeo:

Tratado de la Unión Europea

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, de 2006.

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)

Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión Europea para el periodo 2020-2025.

Ámbito estatal

Constitución Española de 1978.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

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

Ámbito autonómico

Ley 7/2007, de 4 de abril para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

Sobre esta ley destacamos el siguiente artículo:

Artículo 3. Principios generales.

1. *La no discriminación de las mujeres en favor de los hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
2. *La eliminación de la violencia ejercida contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones.*
3. *La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de*

planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas.

A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género el análisis de la discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal u horizontal en todos los niveles, fases y contenidos de las políticas generales.

4. *La eliminación de las discriminaciones tanto directas como indirectas, entendiéndose como directas cuando en análogas circunstancias una mujer reciba un trato desfavorable con respecto al hombre, e indirectas cuando una disposición, criterio o práctica pueda ocasionar una desventaja particular a una persona por razón de sexo.*
5. *La planificación, como marco de ordenación estable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Murcia, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia.*
6. *La coordinación, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia.*
7. *La protección del derecho a la maternidad está asumida por los poderes públicos de la Región de Murcia como un bien social insustituible, por lo que se adoptarán las medidas oportunas para que la maternidad deje de ser una responsabilidad exclusiva de las madres y motivo de discriminación para las mujeres.*
8. *La corresponsabilidad, entendida como la asunción de responsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado, la atención y la educación de hijos e hijas, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares.*

Específicamente en materia de función pública, citamos el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público,** y cuya disposición adicional séptima contempla la elaboración de planes de igualdad en los siguientes términos:

1. *Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*
2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las **Administraciones Públicas** deberán **elaborar y aplicar un plan de igualdad** a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

Mencionar igualmente el **Convenio Colectivo de Trabajo**, y el **Acuerdo Marco** suscritos el 20 de octubre de 2004 y que regulan las relaciones laborales del personal contratado no funcionario, y del personal funcionario, respectivamente. En este sentido, conviene considerar que debido a su antigüedad presenta cierta carencia en la implementación de la perspectiva de género.

En la actualidad, el mencionado Convenio colectivo se encuentra en fase de reelaboración.

Tenemos la seguridad que la aprobación de este Plan Interno de Igualdad de la Plantilla servirá de estímulo para la profundización en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres del futuro nuevo convenio.

3. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

Principales acciones acometidas y secuenciación de estas:

- *Presentación de la propuesta de trabajo a la Comisión de Igualdad constituida a tal efecto, señalando las diferentes fases y metodología a emplear, así como el papel de la Comisión durante todo este proceso.*
- *Realización de una acción formativa online de dos horas de duración dirigida a la Comisión de Igualdad y el Comité Negociador.*
- *Elaboración de un plan de formación adaptado y dirigido al conjunto de la plantilla, incluido el personal político, en el cual se priorizan finalmente tres líneas de formativas:*
    1. *Micromachismo, sesgos de género y espejismo de la igualdad en el ámbito laboral*
    2. *Masculinidades igualitarias y políticas de Igualdad dirigidas a Varones*
    3. *Uso no sexista del Lenguaje en la Administración Local. Aplicación Práctica.*

Cada acción formativa contó con un dosier de contenidos elaborado expresamente y distribuido posteriormente por parte del departamento de RR.HH. entre toda la plantilla.

Los cursos contaron con un control de asistencia de cara a poder cuantificar el nivel de participación total de la plantilla.

Durante el desarrollo de las sesiones formativas, se realizó un seguimiento y evaluación de estas a través de la retroalimentación con quienes participaron, así como con el departamento organizador de la formación.

El objetivo era asegurar la interiorización de contenidos y la satisfacción de la plantilla. En este sentido, se fue propiciando un ajuste y adecuación continua a las necesidades y expectativas las personas participantes.

Se entendió que esta iniciativa formativa, dada su envergadura, era susceptible de ser comunicada y publicitada. Por ello, se llevaron a cabo entradas en las redes sociales del Ayuntamiento con imágenes de las sesiones acompañadas de texto, detallándose los objetivos y el marco en el que se inserta este plan de formación.

Igualmente, durante el desarrollo de las acciones formativas, y a través de conversaciones informales y cuestiones directamente planteadas en la propia sesión, se aprovechó para recabar las opiniones, puntos de vista y experiencia de las personas participantes en materia de igualdad en el seno del Ayuntamiento, dotando de este modo de contraste y coherencia al proceso abierto de diagnóstico del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Alcantarilla.

Al mismo tiempo, la interacción con las personas participantes en los cursos sirvió para realizar una detección de necesidades formativas en materia de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de lucha contra la violencia de género, algunas de ellas, incorporadas como medidas en el presente Plan.

Por otro lado, hay que destacar, la implicación de la corporación municipal en la acción formativa diseñada para ella, lo cual representa una señal de compromiso con el proceso de elaboración del Plan Interno de Igualdad y con las políticas públicas de igualdad en general.

Finalmente, apuntar que, desde los departamentos municipales impulsores de este Plan Interno de Igualdad, los cuales son Recursos Humanos y Bienestar Social, se valoró muy positiva la pertinencia y el impacto final de este bloque formativo.

- *Diseño progresivo de distintos borradores de un cuestionario de opinión dirigido a la plantilla, elaborados con la participación de la Comisión de Igualdad.*

  A partir de una primera propuesta de cuestionario, se fueron articulando de manera más amplia las temáticas principales sobre las que incidir. Durante este proceso, la participación del departamento de Bienestar social y el departamento de Recursos humanos fue clave, mostrándose proactivos y con un elevado nivel de compromiso con esta fase del diagnóstico.

- *Para ello, previamente, fue preciso un proceso de exposición y aclaración de conceptos clave en materia igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la pertinencia de las principales áreas susceptible de indagación.*

  Se analizó conjuntamente las mejores estrategias de búsqueda de información en virtud del conocimiento privilegiado que la Comisión de igualdad tiene las características de la plantilla.

- *Difusión del cuestionario de opinión de la plantilla, tanto online como en formato papel para el caso aquellas personas que presentan menor acceso a los dispositivos electrónicos.*

  Por parte de los departamentos de Recursos humanos y Bienestar social se realizaron los máximos esfuerzos para lograr la mayor participación posible de la plantilla en esta encuesta, y a éstos se debe en gran medida su éxito.

- *Recogida de la información proveniente de los cuestionarios de opinión dirigidos a la plantilla, explotación de los datos y establecimiento de potenciales áreas de mejora.*

  Se procede a la traslación de la información obtenida a distintos tipos de gráficos los cuales nos van indicando posibles líneas de trabajo.

- *Puesta en marcha de todo un proceso de recogida de información en el departamento de recursos humanos a través de tablas Excel y reuniones presenciales. Explotación de datos, elaboración de gráficas y establecimiento de áreas de mejora.*

- *Diseño de un cuestionario dirigido a la representación legal de la plantilla, así como realización de entrevistas telefónicas.*

  Explotación de los datos y establecimiento de áreas de mejora en virtud de posicionamientos planteados.

- *Sesiones de trabajo con integrantes de la Comisión de igualdad para trabajar los diversos borradores del Plan. Se revisa toda la información recogida en el documento en general y posteriormente se van analizando una a una las medidas propuestas, realizando aportaciones para un correcto encaje.*

- *Redacción del documento final*

- *Presentación del Plan Interno de Igualdad a la Comisión de igualdad al completo.*

- *Constitución del Comité negociador paritario*
- *Presentación al Comité negociador para su revisión, con recogida de propuestas y aprobación final del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Alcantarilla por este comité paritario.*

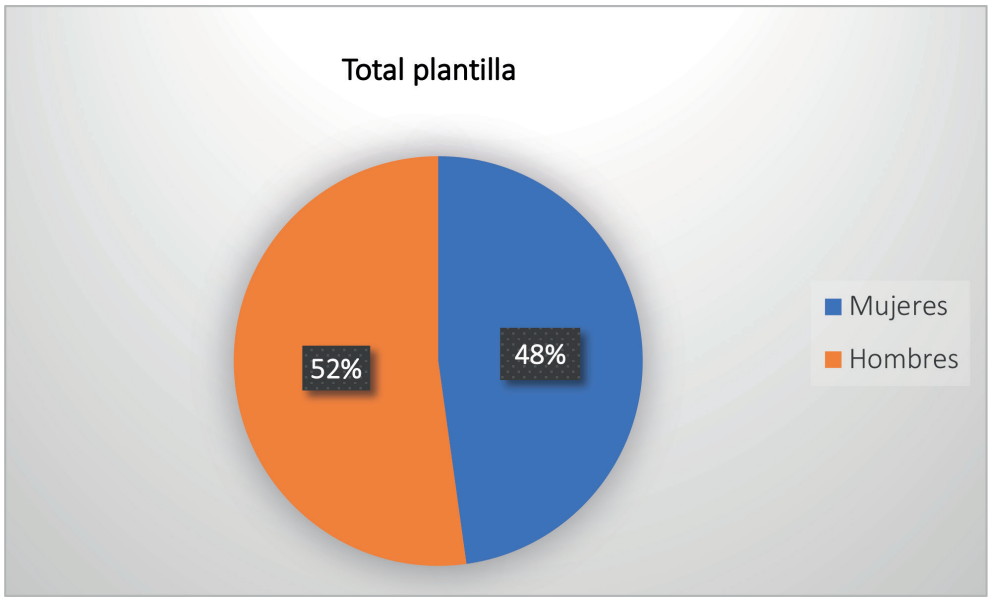
Ayuntamiento de
Alcantarilla

4. Diagnóstico

4.1 Datos cuantitativos de la plantilla

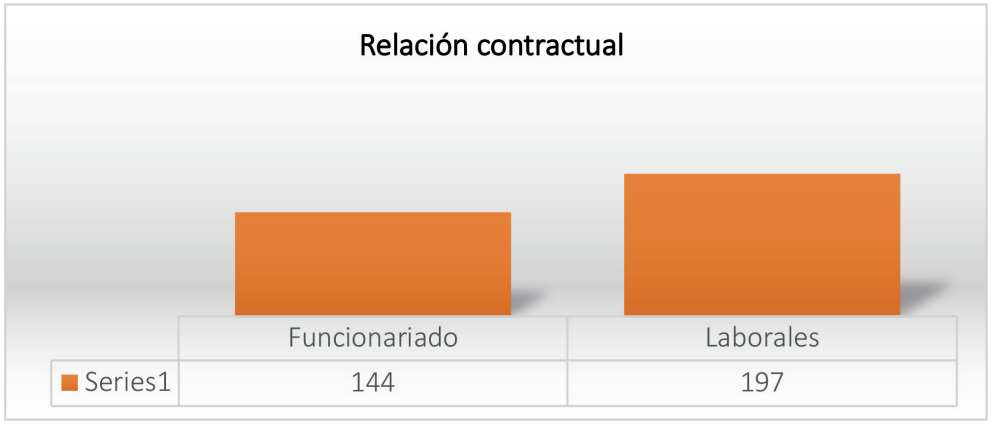
La recogida de datos se ha realizado desde octubre de 2021 hasta enero de 2022, por lo que la información corresponde a dicho periodo.

Gráfico 1



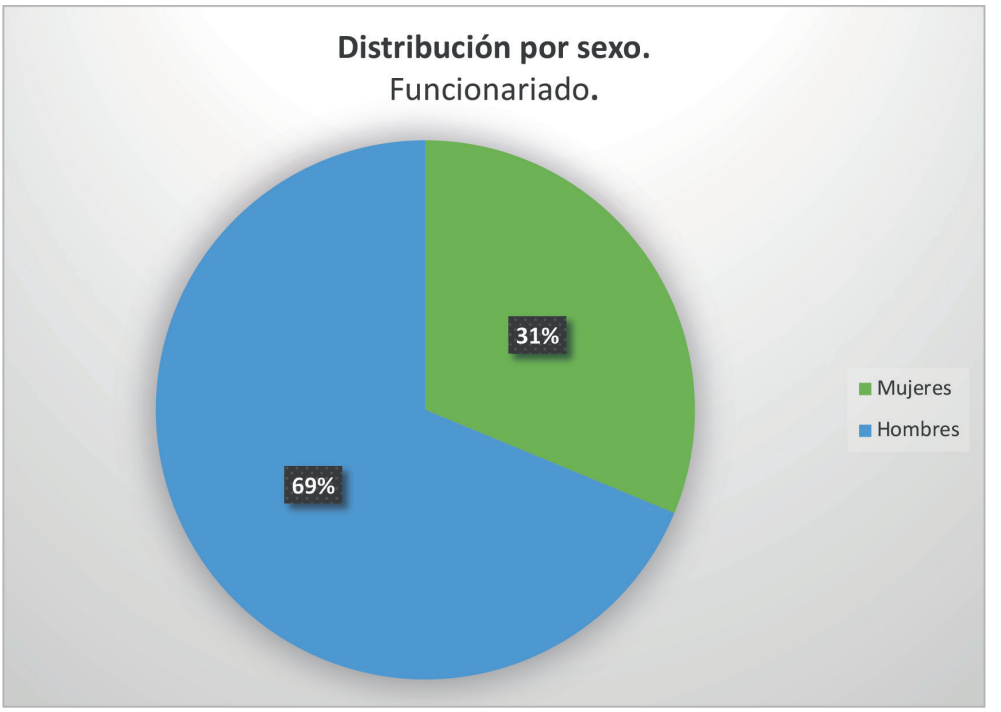
La plantilla del Ayuntamiento de Alcantarilla está compuesta en la actualidad por un ***total de 341 personas****:* ***163 mujeres y 178 hombres.***

Gráfico 2



Más de la mitad de la plantilla municipal, el 57,7%, es personal laboral*, por lo que se infiere que existe amplio margen de mejora para la consolidación.*

Gráfico 3



En el caso del funcionariado más del doble del total son hombres: ***99 funcionarios*** *frente a* ***45 funcionarias****.*

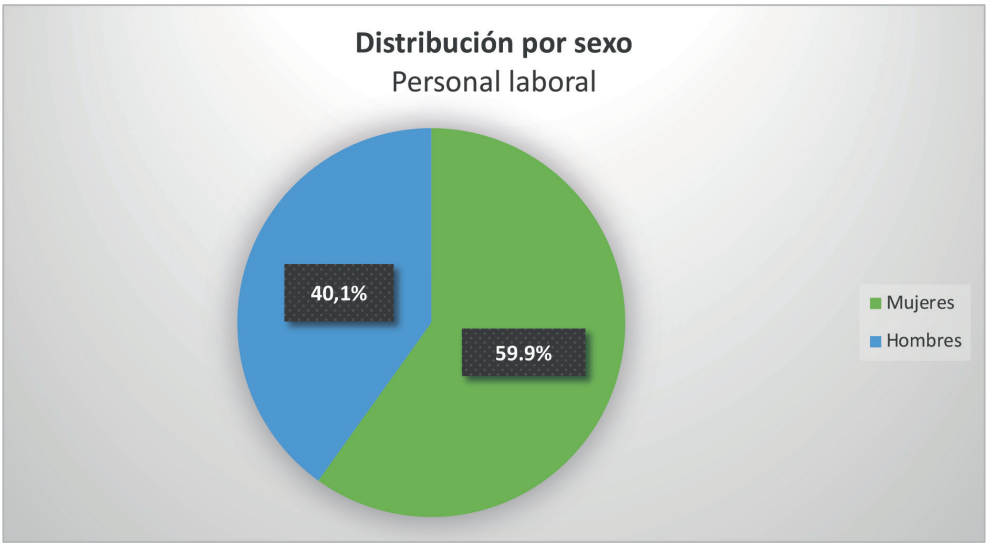
En esta situación, influye decisivamente la existencia de un departamento municipal, como es el de la Policía Local, que cuenta con una plantilla proporcionalmente extensa, masculinizada y con elevado nivel de funcionarización.

En cambio, el departamento de Bienestar social está altamente feminizado, cuenta con una plantilla igualmente extensa, aunque presenta un nivel de funcionarización prácticamente inversamente proporcional al de Policía Local.

Policía local*: 60 funcionarios, 8 funcionarias; 5 varones laborales y 1 mujer laboral*

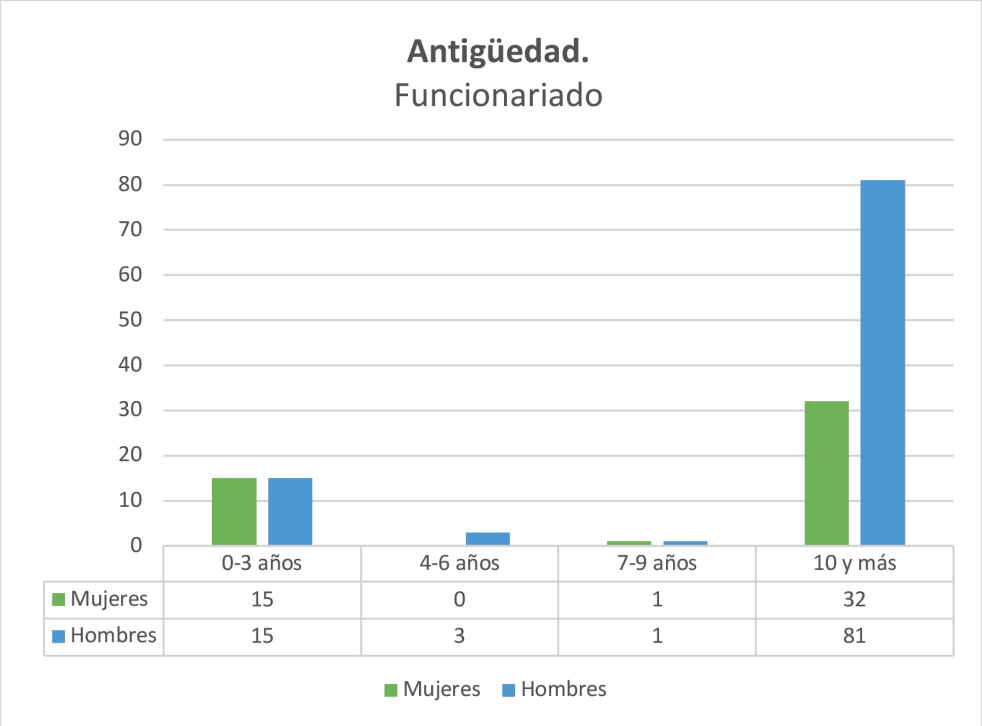
Bienestar social*: 0 varones funcionarios y 7 mujeres funcionarias; 10 varones laborales, 59 mujeres laborales.*

Gráfico 4



Prácticamente un **60%** del personal laboral son **mujeres**. Nos encontramos con una proporción que se integraría dentro del concepto de "presencia equilibrada".

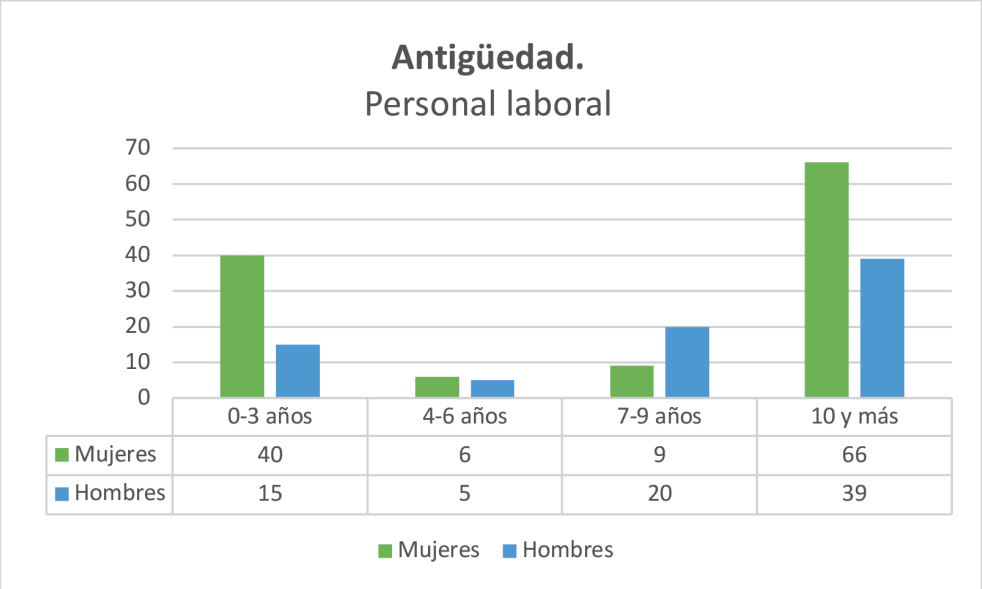
Gráfico 5



Se observa un equilibrio perfecto de sexos entre el funcionariado con una antigüedad de cero a tres años, mientras recae el contraste mayor aquellas personas que llevan trabajando más de diez años en el Ayuntamiento.

Se podría inferir que las nuevas hornadas de personal funcionario denotan equidad en el acceso a la función pública.

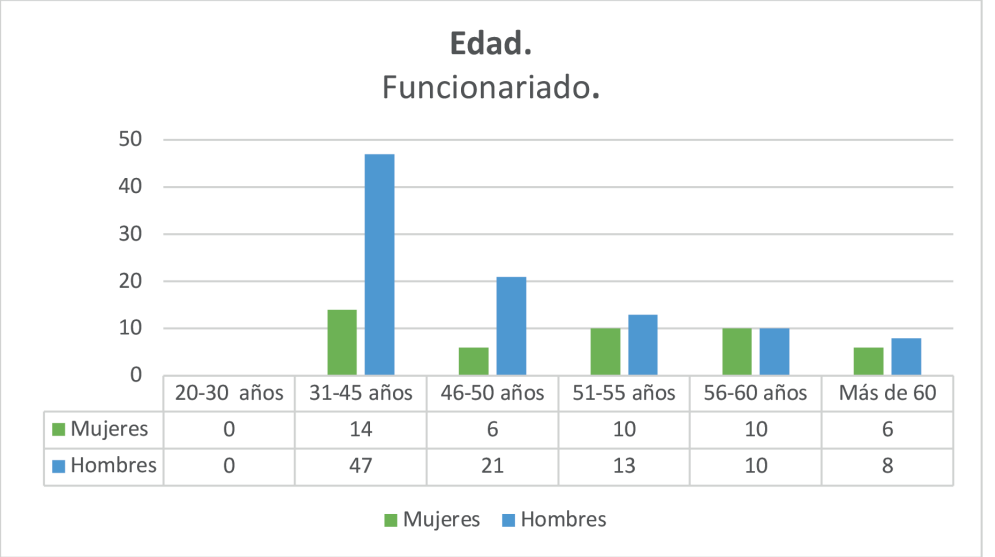
Gráfico 6



***El personal laboral es mayoritariamente femenino, casi un 60%**, y se observa una brecha mayor en las personas de menor antigüedad en el Ayuntamiento, de 0 a 3 años, donde la presencia de mujeres asciende hasta el 72,7%.*

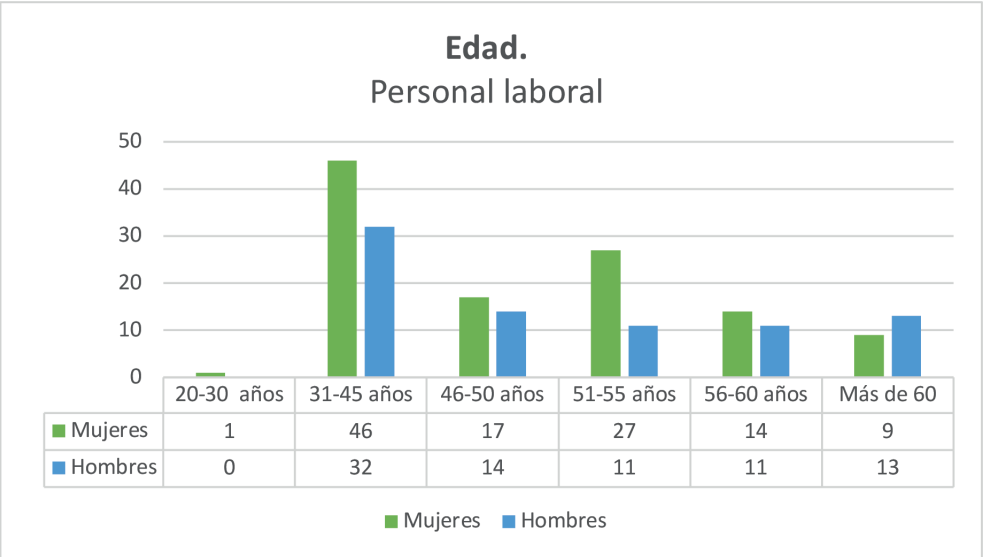
Este dato tiene cierta vinculación con la tradicional demanda desde el departamento de Servicios sociales, la cual recibe menos candidaturas de varones al ser ocupaciones tradicionalmente feminizadas.

Gráfico 7



La mayor franja de funcionariado se concentra en el margen de edad de los 31 a 45 años, lo que nos indica no nos encontramos ante una platilla funcionarial envejecida. De hecho, la franja de edad donde menos personal se encuentra en la superior, más de 60 años.

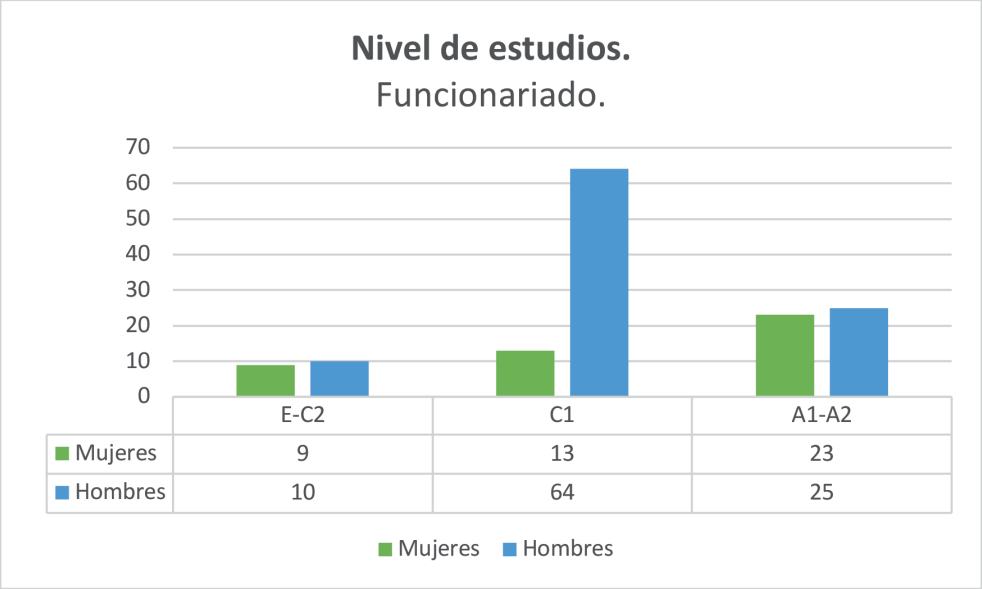
Gráfico 8



De nuevo nos encontramos con la franja de edad de los 31-45 años como la más poblada.

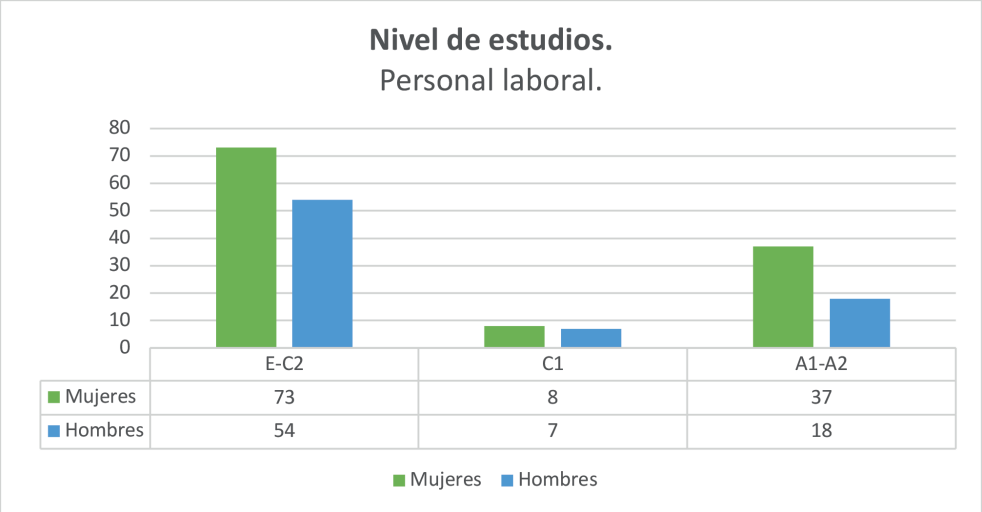
Un aspecto llamativo la prácticamente nula presencia de jóvenes de 20 a 30 años en calidad de personal laboral, teniendo en cuenta que el paro juvenil en España no consigue bajar del 30%.

Gráfico 9



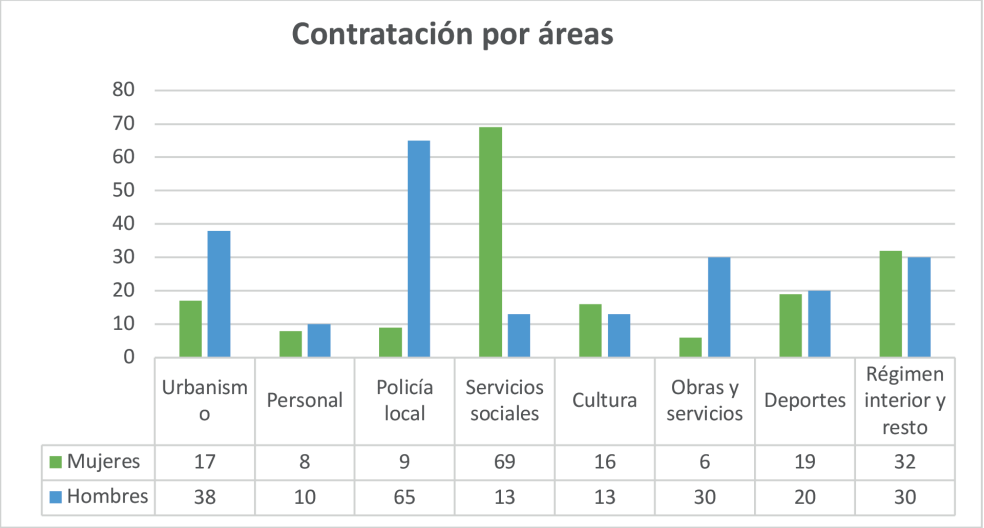
Teniendo en cuenta que el 69% del funcionariado son varones, observamos cómo la mayor concentración de estos aparece, atendiendo al nivel de estudios, en el C1, hasta alcanzar un total del 83%. En el resto de los niveles educativos se aprecia una presencia de mujeres y hombres prácticamente equitativa.

Gráfico 10



En relación con el nivel de estudios del personal laboral, es en su franja menor (E-C2) donde se concentra la mayor proporción de personas; produciéndose a continuación un salto, tras el cual aparece como siguiente grupo más numeroso en el nivel A1-A2.

Gráfico 11

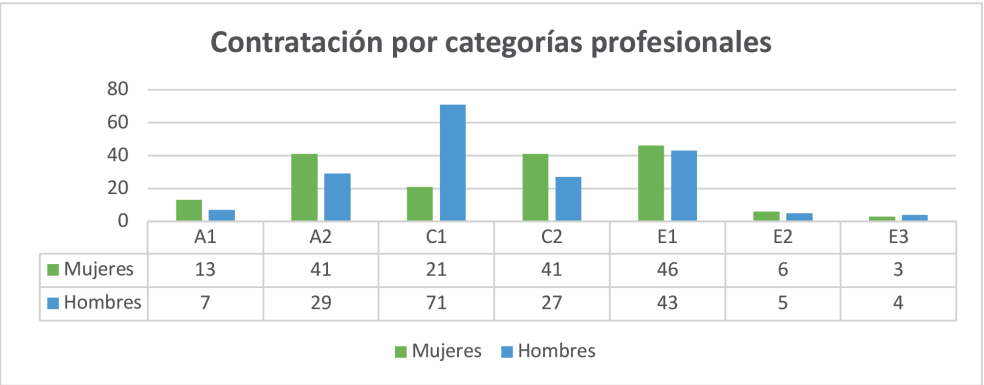


	Urbanismo	Personal	Policía local	Servicios sociales	Cultura	Obras y servicios	Deportes	Régimen interior y resto
Mujeres	17	8	9	69	16	6	19	32
Hombres	38	10	65	13	13	30	20	30

Policía local y Bienestar social con los dos grandes departamentos contratadores donde, tras la desagregación por sexo, se muestran inversamente proporcionales.

Se observa tanto en Obras y servicios como en Urbanismo una notable masculinización de la plantilla, especialmente en el primero. En este sentido es importante estimular a través de, por ejemplo, campañas de sensibilización sobre los estereotipos de género asociados a las salidas profesionales, la presentación de candidaturas del sexo infrarrepresentado.

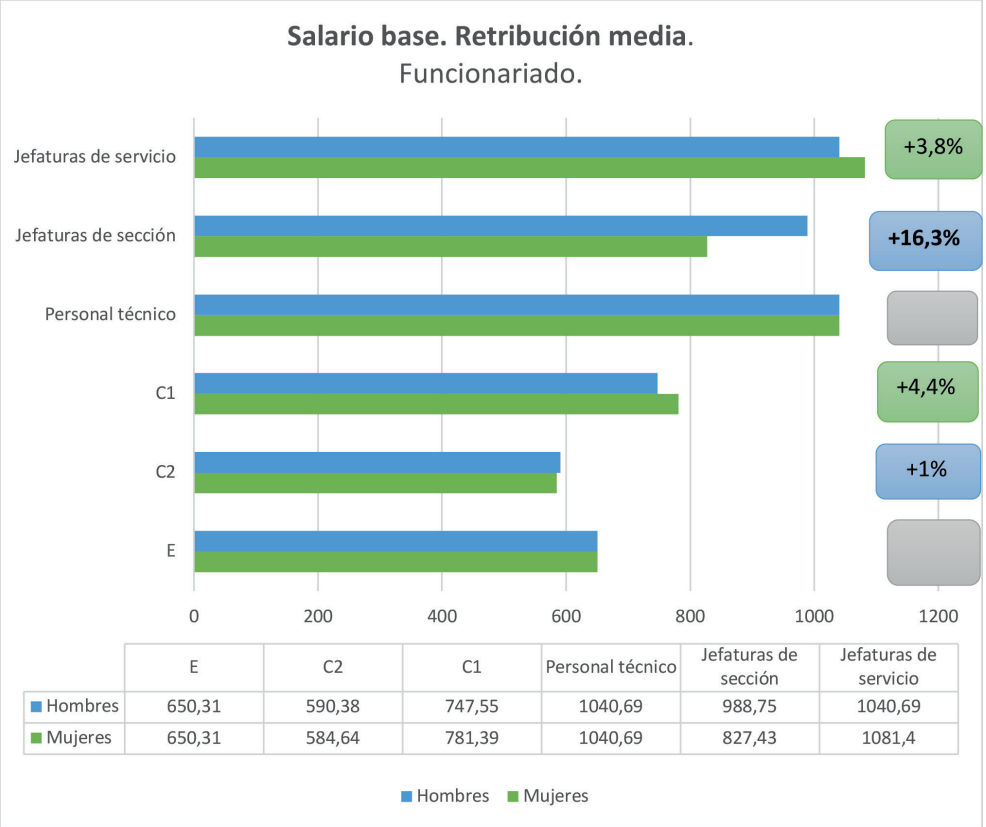
Gráfico 12



	A1	A2	C1	C2	E1	E2	E3
Mujeres	13	41	21	41	46	6	3
Hombres	7	29	71	27	43	5	4

Las categorías profesionales que mayor número de plantilla agrupan son C1 y E1. La primera presenta un notable desequilibrio por sexo y en cambio la segunda es prácticamente paritaria.

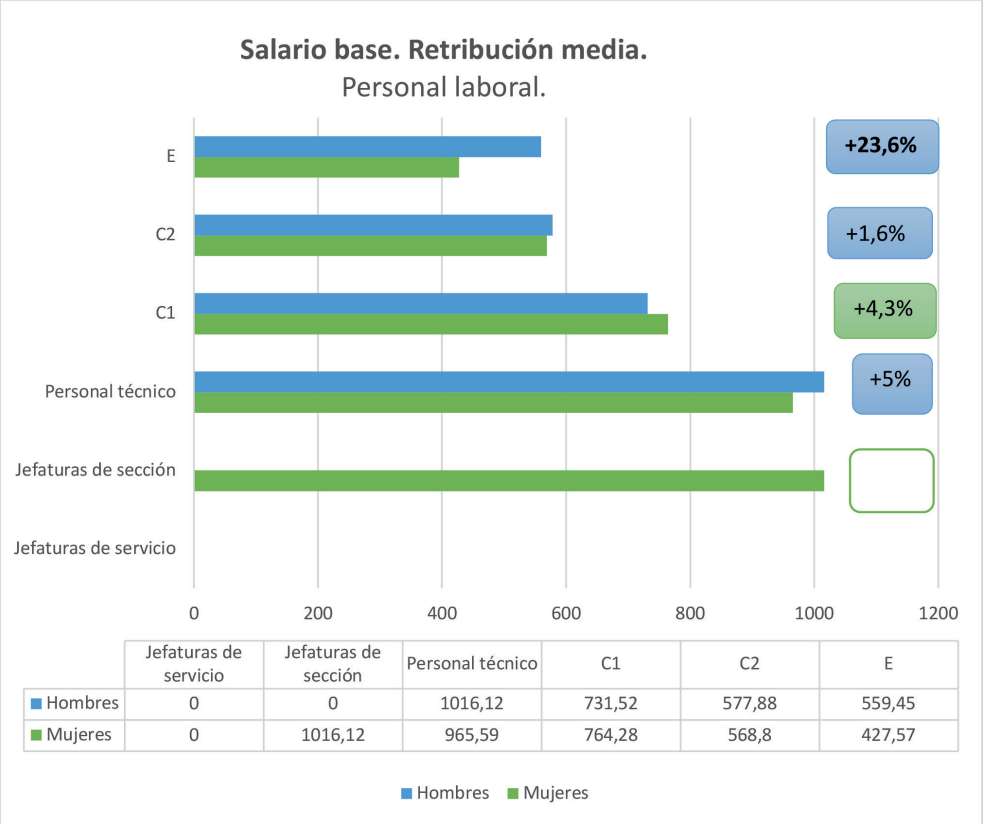
Gráfico 13



	E	C2	C1	Personal técnico	Jefaturas de sección	Jefaturas de servicio
Hombres	650,31	590,38	747,55	1040,69	988,75	1040,69
Mujeres	650,31	584,64	781,39	1040,69	827,43	1081,4

Los salarios base están estipulados y no es posible que puedan existir diferencias. La única ligera brecha es la relativa a las jefaturas de sección y se corresponde con un 16,3 % y tienen que ver motivos perfectamente justificados relativos a diferencias en las incapacidades temporales y otros.

Gráfico 14

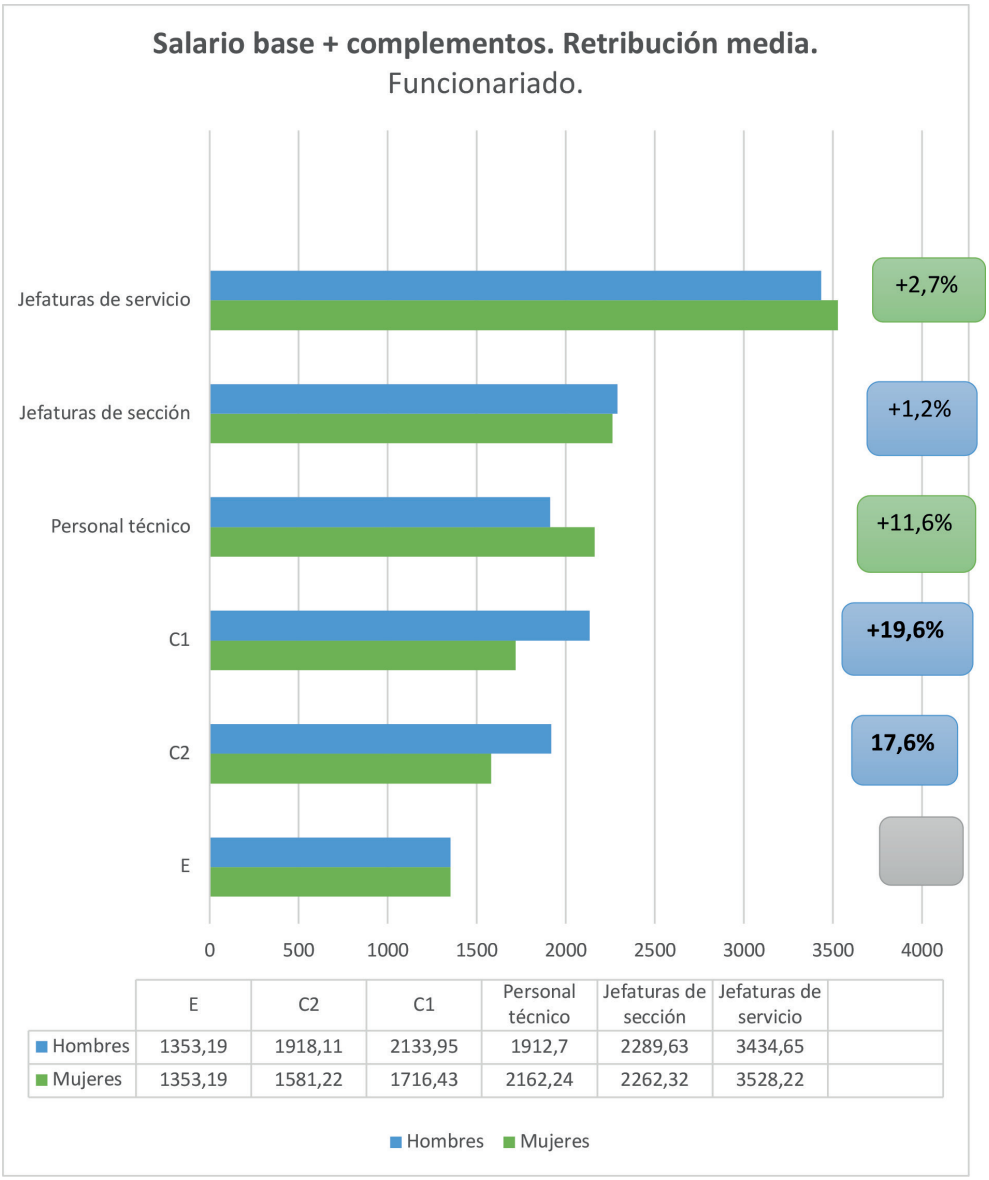


	Jefaturas de servicio	Jefaturas de sección	Personal técnico	C1	C2	E
Hombres	0	0	1016,12	731,52	577,88	559,45
Mujeres	0	1016,12	965,59	764,28	568,8	427,57

Se observa brecha salarial de un 23,6% de las mujeres frente a los hombres del personal laboral en la categoría E. Aunque al no llegar al 25%, no existe obligación de elaborar una justificación explicativa oficial por parte de la entidad.

En función de los datos aportados desde el departamento de Recursos humanos, cuestiones relativas a bajas laborales por incapacidad temporal, diferencias en la acumulación de trienios y, en algunos casos, el desarrollo de horas extra, repercuten directamente en las medias obtenidas.

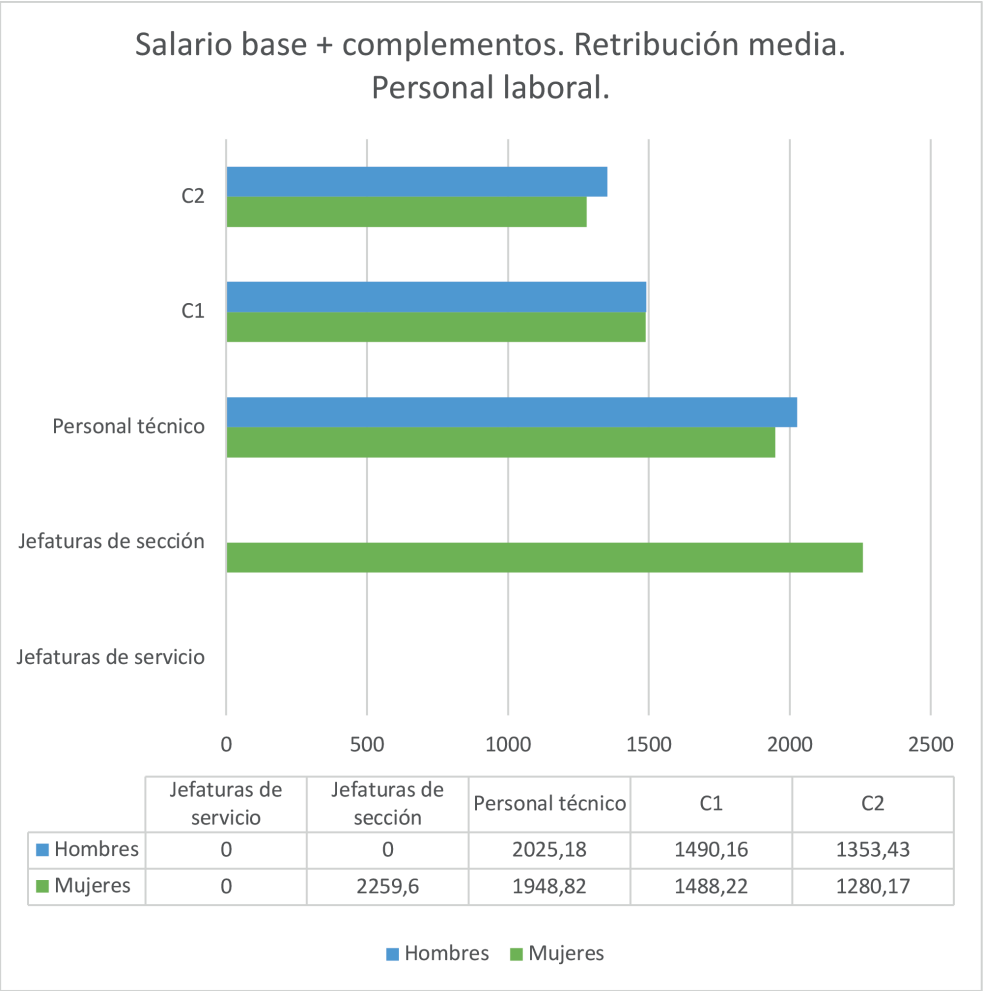
Gráfico 15



	E	C2	C1	Personal técnico	Jefaturas de sección	Jefaturas de servicio
Hombres	1353,19	1918,11	2133,95	1912,7	2289,63	3434,65
Mujeres	1353,19	1581,22	1716,43	2162,24	2262,32	3528,22

Existe brecha salarial de género de un 19,6% en la categoría C1 y de un 17,6% en la categoría C2. Al no superar el 25% no precisa justificación formal. Desde el departamento de recursos humanos es explicada esta situación en base a las diferencias por las bajas por incapacidad temporal, distintos trienios, cobro de horas extras, etc.

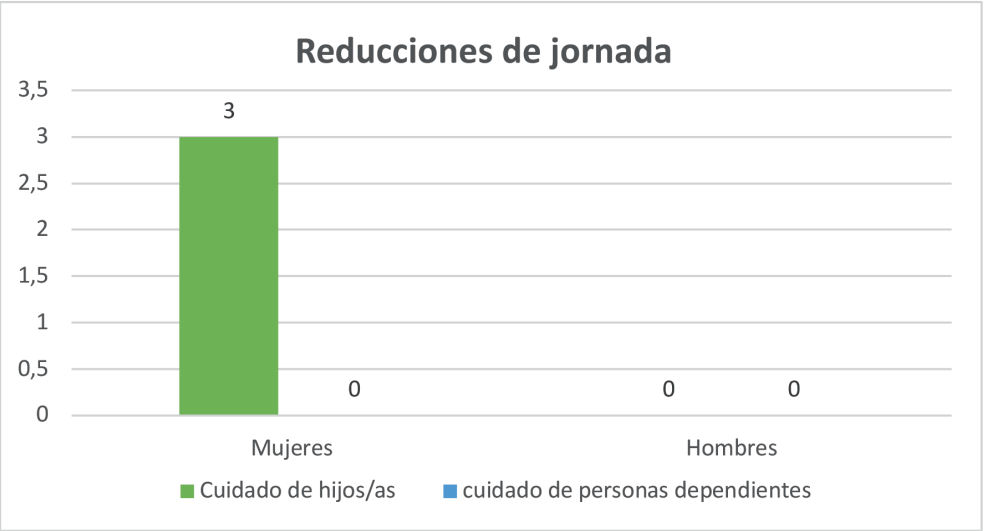
Gráfico 16



	Jefaturas de servicio	Jefaturas de sección	Personal técnico	C1	C2
Hombres	0	0	2025,18	1490,16	1353,43
Mujeres	0	2259,6	1948,82	1488,22	1280,17

No se observa brecha salarial de género y las categorías C1 y C2, están prácticamente equilibradas.

Gráfico 17



Los varones no han solicitado en ningún caso la reducción de jornada, ni para el cuidado de hijos e hijas a cargo, ni para el cuidado de personas dependientes (en este caso, al igual que las mujeres)

Es importante animar a los varones a corresponsabilizarse y a solicitar este tipo de medidas por parte del Ayuntamiento.

Gráfico 18

Ningún varón ha solicitado una excedencia para cuidado de hijos e hijas o para el cuidado de personas dependientes. Es importante animar por parte del Ayuntamiento a que los varones se impliquen en los cuidados realizando campañas de difusión y de sensibilización.

Hay que señalar que el Ayuntamiento por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral cuenta con:

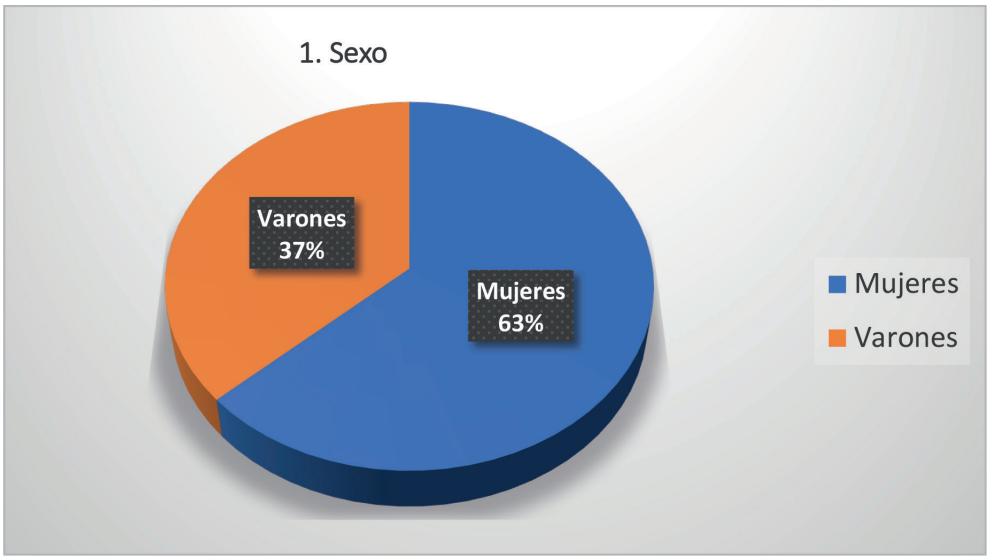
- *Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo a la entrada y a la salida.*
- *Días libres no retribuidos.*
- *Compensación de horas extras con tiempo libre.*
- *Días de libre disposición.*
- *Concentración o reparto de vacaciones a elección de la persona trabajadora.*
- *Permiso para acompañamiento a familiares a consulta médica.*
- *Permiso para la asistencia a cursos de preparación al parto, tanto para mujeres como para hombres.*
- *Excedencia para el cuidado de familiares.*
- *Ayudas/complementos para atender las necesidades de atención a personas dependientes.*

4.2.- Resultados de la encuesta de opinión dirigida a la plantilla

128 personas encuestadas.

La difusión del cuestionario se realizó del 14 de abril al 7 de julio, tanto en formato online como papel, por lo que los resultados obtenidos han de circunscribirse a la situación de ese momento.

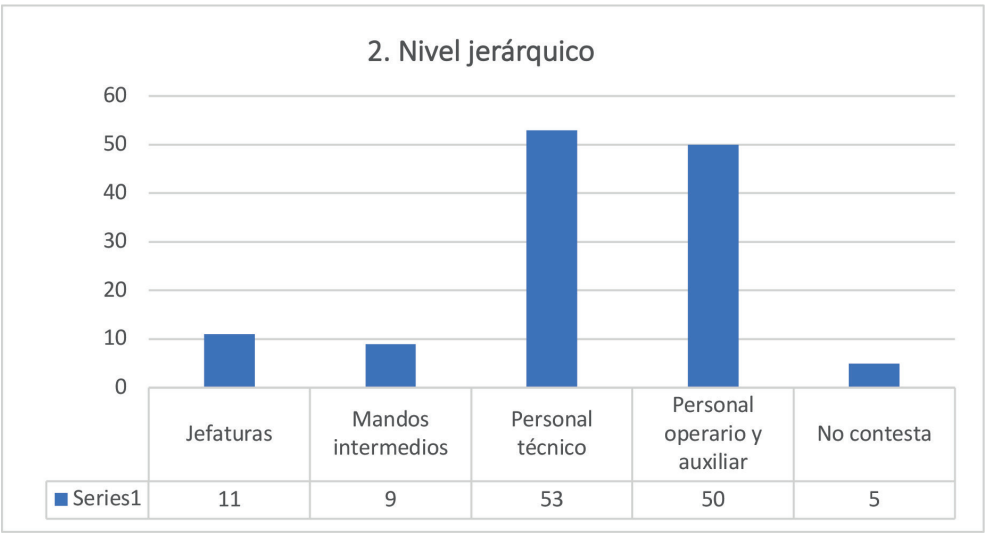
Gráfico 19



La encuesta fue remitida al conjunto de la plantilla vía online y además se pasaron 52 cuestionarios en formato papel, dirigidos específicamente a personal menos familiarizado con los dispositivos electrónicos.

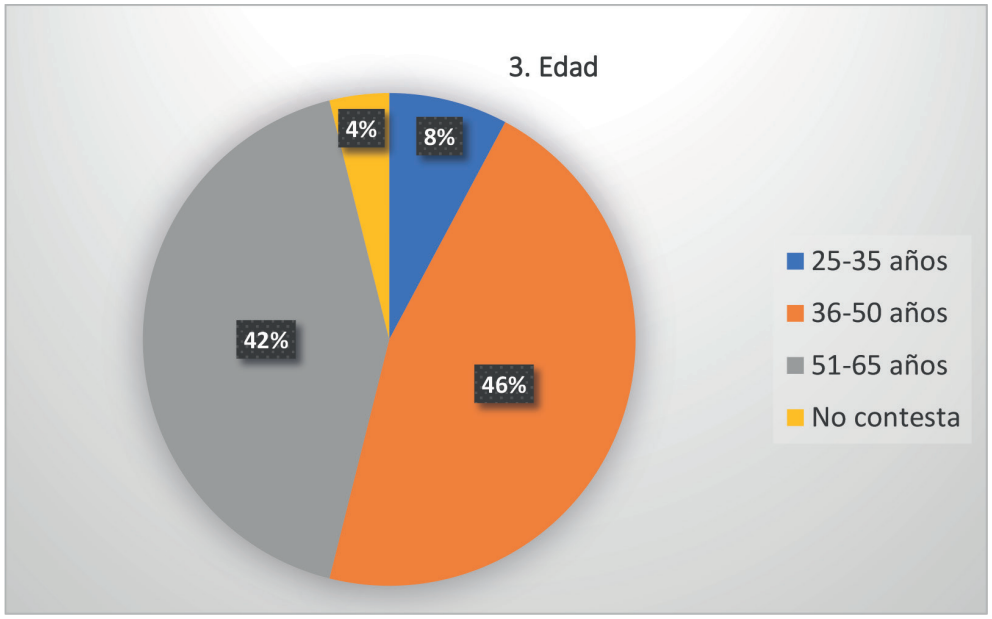
La participación final has sido de un 37,5% del total de la plantilla, por lo que consideramos que es una muestra de tamaño relativamente apropiado. Se ha buscado en todo momento que fuera representativa de las distintas categorías laborales.

Gráfico 20



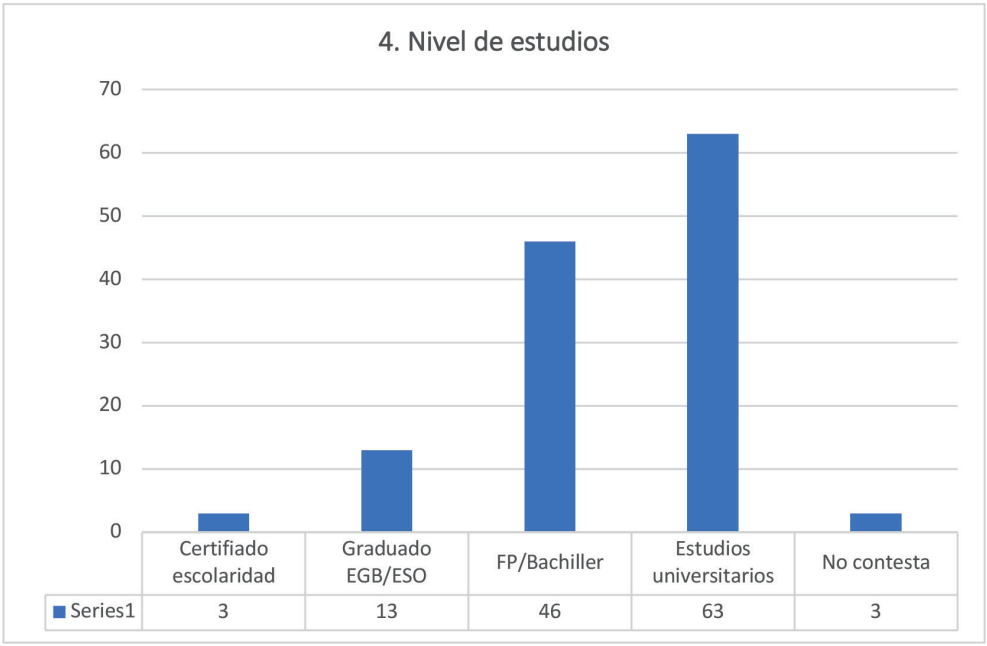
Los niveles jerárquicos con mayor participación han sido el personal técnico y el personal auxiliar que, por otro lado, también son los más numerosos en el conjunto de la plantilla.

Gráfico 21



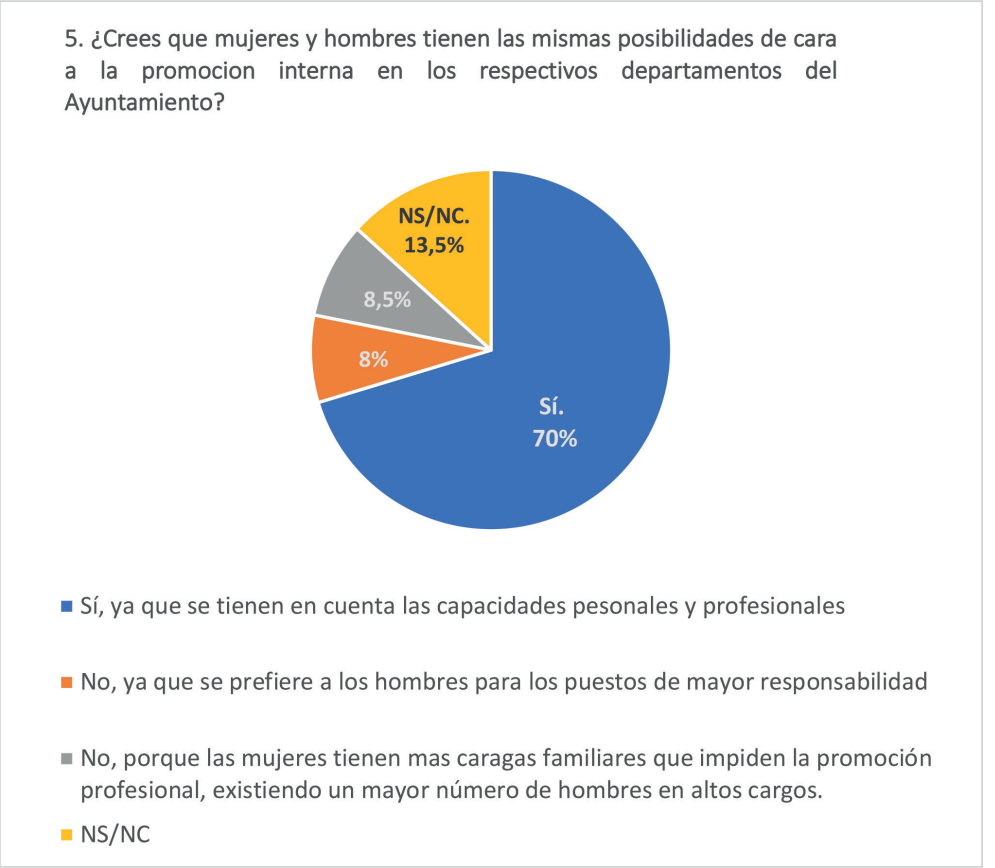
Las franjas de edad que más han participado en la encuesta se encuentran en la horquilla 36-65 años. La cual se corresponde con la franja de edad mayoritaria en el conjunto de la plantilla.

Gráfico 22



Las personas con nivel de estudios desde C1 hasta A2 representan la mayoría de quienes han participado en la encuesta.

Gráfico 23

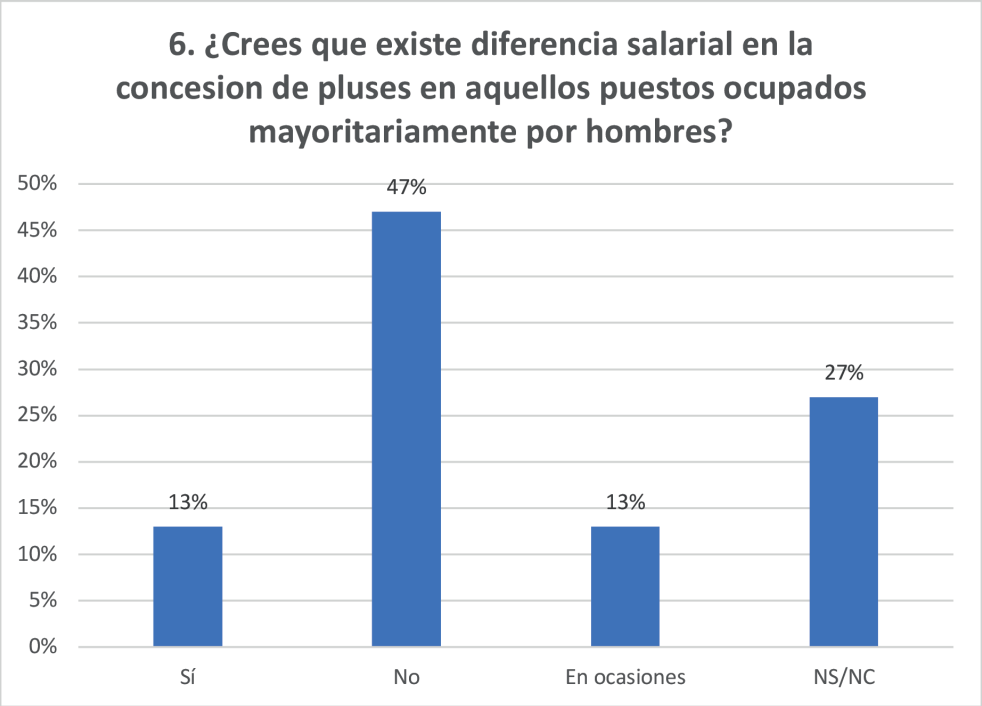


La consideración positiva de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de cara a las promociones internas es inmensamente mayoritaria. Se percibe equidad en la gestión de este aspecto desde el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

Por otro lado, si sumamos las respuestas negativas junto con las de "NS/NC", el resultado asciende hasta un 30%. Se trata de una proporción destacable y podría hablarnos de cierto desconocimiento de lo que implican las políticas y medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cabe inferir que, en concreto las dos posibles respuestas negativas son, de algún modo, complementarias y enmarcadas en los posibles efectos de los roles y estereotipos de gé-nero.

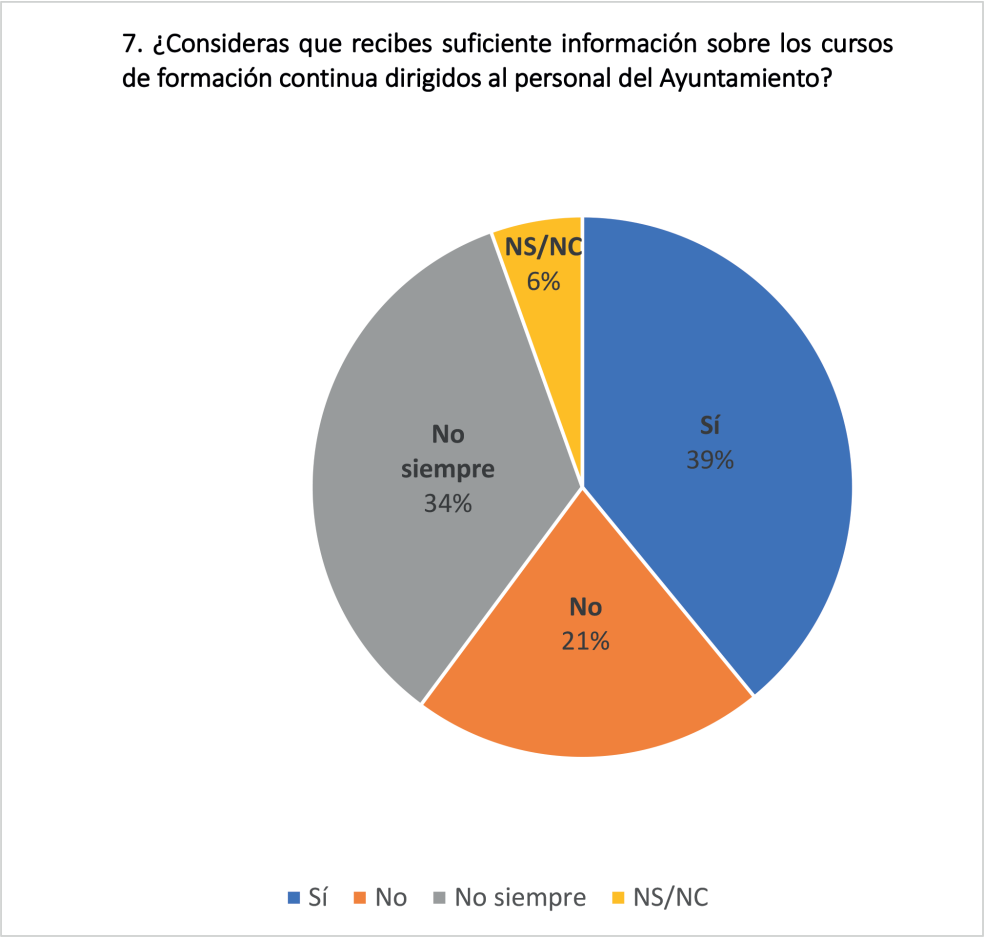
Gráfico 24



Un 47% de las personas encuestadas considera que no existe diferencia salarial

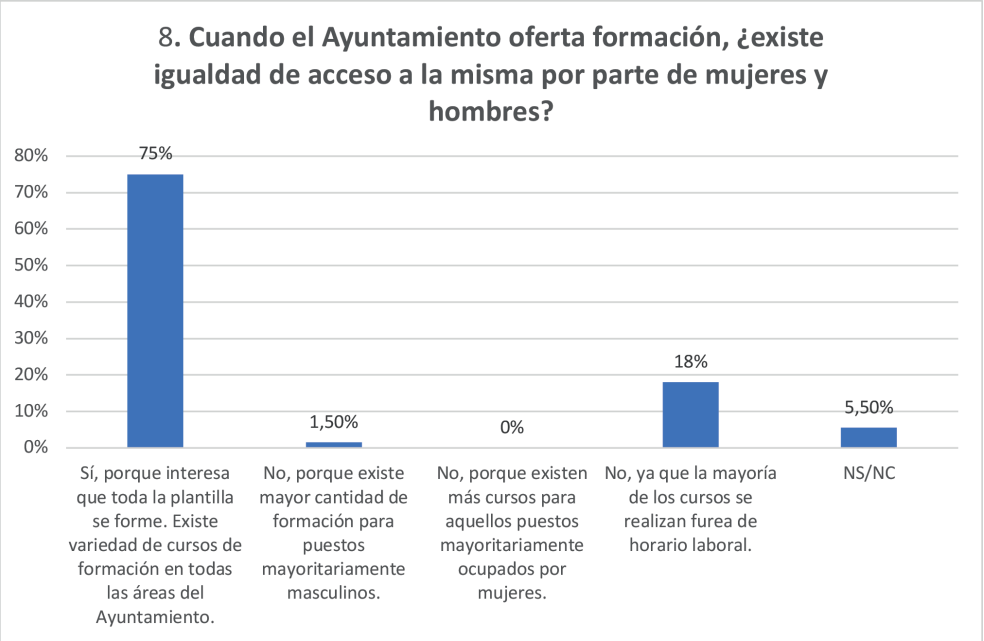
Un llamativo 27% elige la opción "NS/NC", lo que podría evidenciar cierto desconocimiento de los procesos internos de mejora salarial. El impulso de su conocimiento y en consecuencia de la transparencia resultan elementos que apuntan en la buena dirección.

Gráfico 25



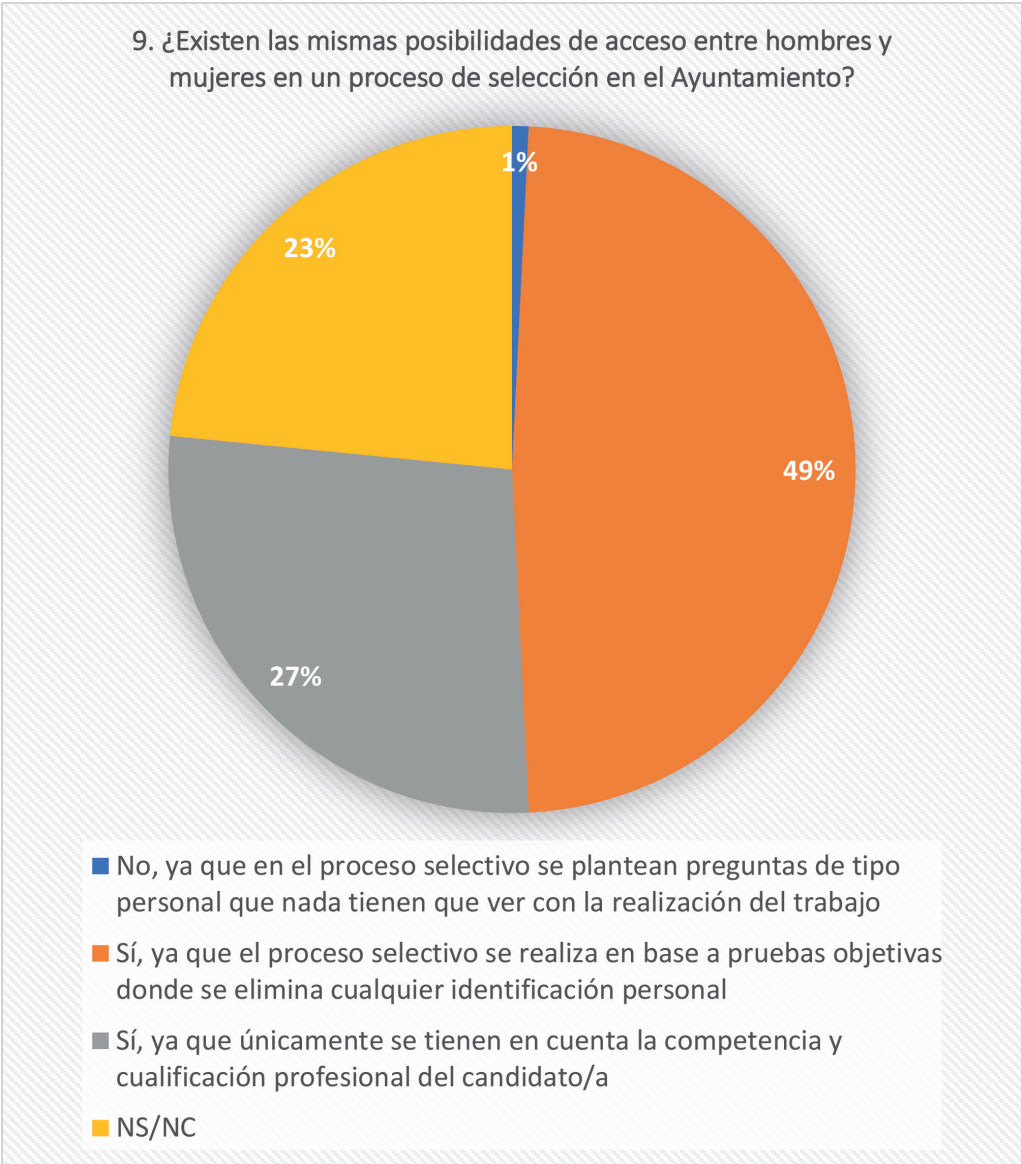
*Aunque **la opción mayoritaria es "sí", con un 39%**; no es desdeñable la opción "no siempre" con un 34% que, sumada a la opción "no", conforman un total del 55%. Lo cual muestra la necesidad de impulsar este aspecto relativo a la información a la plantilla en materia de las ofertas formativas anuales.*

Gráfico 26



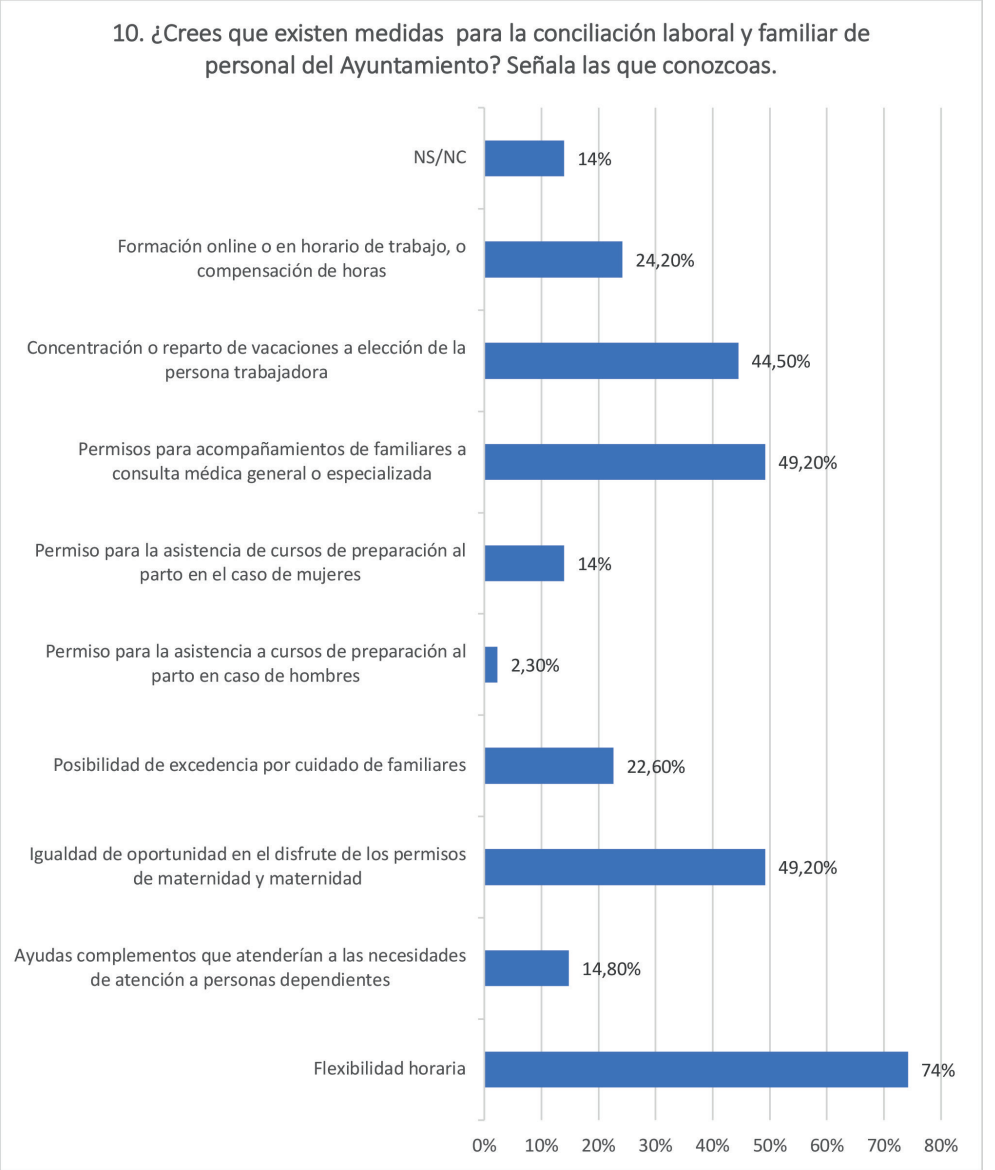
*Los datos muestran que, un 19´5% (suma de la segunda y cuarta columna comenzando por la izquierda) considera que existe dificultad de acceso a las acciones formativas, especialmente en las mujeres al ser llevadas a cabo fuera del horario laboral. Y un nítido **75%, destaca el interés del Ayutamiento en que la plantilla se forme.***

Gráfico 27



Es considerado de manera amplísima entre las personas encuestadas, la existencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección de personal del Ayuntamiento.

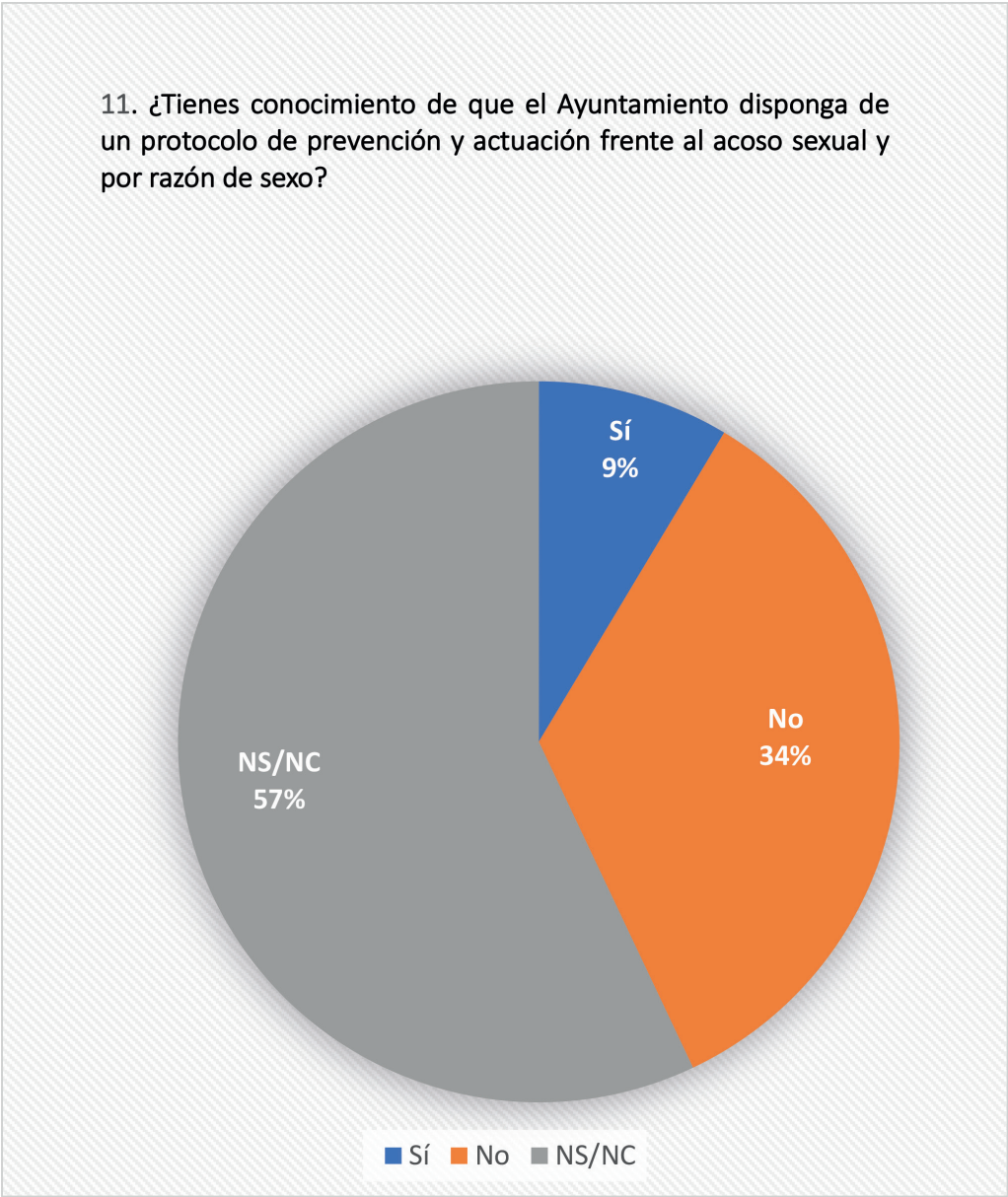
Gráfico 28



La medida "flexibilización horaria" es la más ampliamente conocida por el conjunto de la plantilla municiapal con un 74%. En el lado opuesto, la medida "permiso para la asistencia a cursos de preparación al parto de hombres" es la menos conocida con un exiguo 2,3%.

Viendo el nivel de conocimiento de las distintas medidas de conciliación, podemos inferir que es preciso potenciar e impulsar la publicitación de las mismas entre la plantilla.

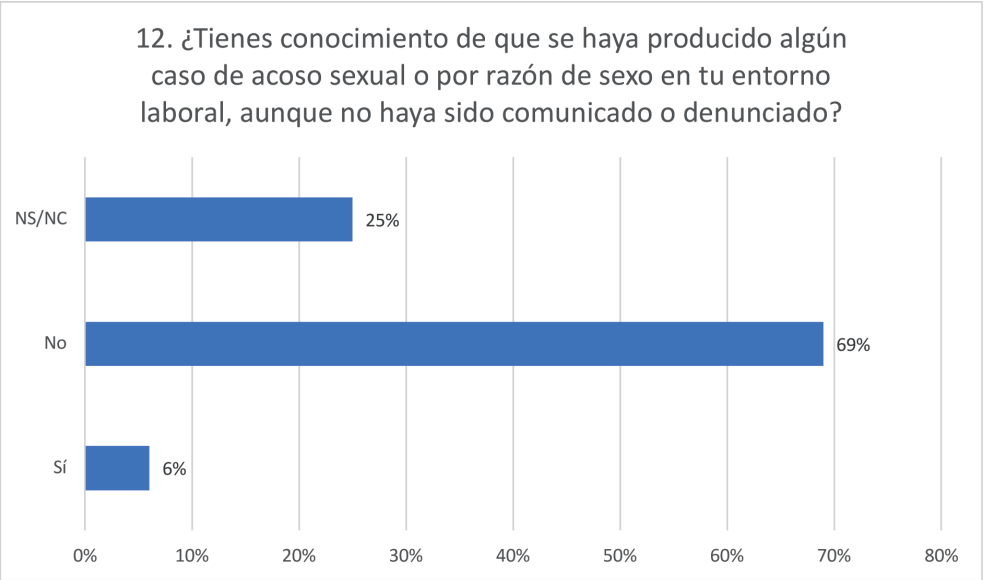
Gráfico 29



Un 9% de las personas encuestadas afirma conocer la existencia de mencionado protocolo, aunque la suma de quienes afirman desconocerlo y quienes no contestan se eleva a un revelador 91%.

El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo es un procedimiento del que el 100% de la plantilla debe conocer su existencia. En este sentido, es preciso la puesta en marcha de algún tipo de campaña de comunicación.

Gráfico 30



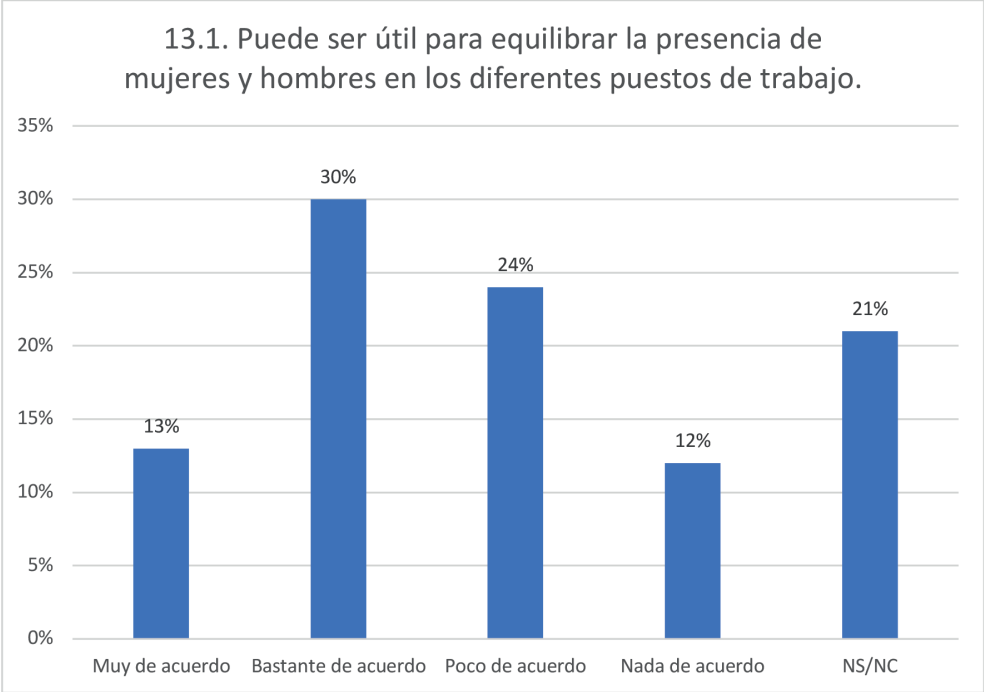
Un 6% afirma tener conocimiento de que se haya producido algún caso de acoso sexual o por razón de sexo. Se trata de un dato relevante pues implica que, personas concretas, han sufrido o pueden estar sufriendo una situación de este tipo sin haberse activado el procedimiento.

Por tanto, que no haya denuncias significa eso mismo: "que no hay denuncias", lo que no quiere decir que no haya casos. Por ello, es importante iniciar un proceso de actuación con diferentes medidas complementarias para atender esta problemática.

Plan interno de Igualdad de Oportunidades
entre Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de Alcantarilla
2022 2025

13. En tu opinión, ¿qué utilidad puede tener la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

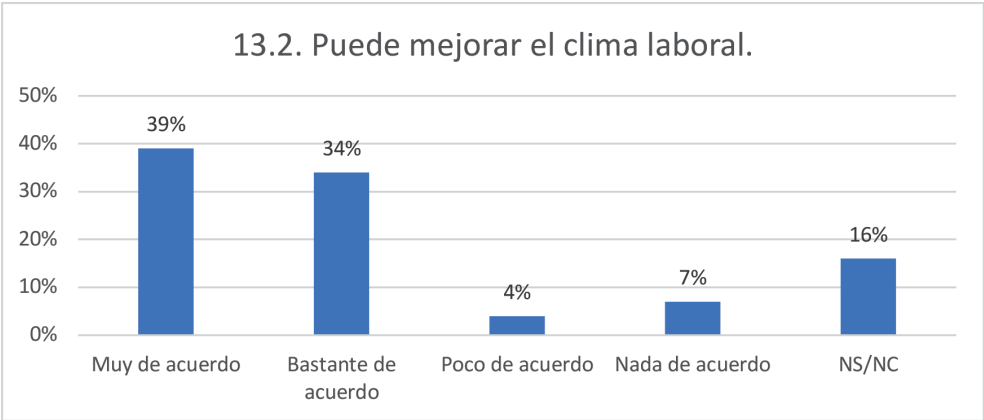
Gráfico 31



La cuestión de ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo presenta respuestas notablemente variadas, aunque la opción "bastante de acuerdo" ha sido la mayoritariamente seleccionada con un 30%.

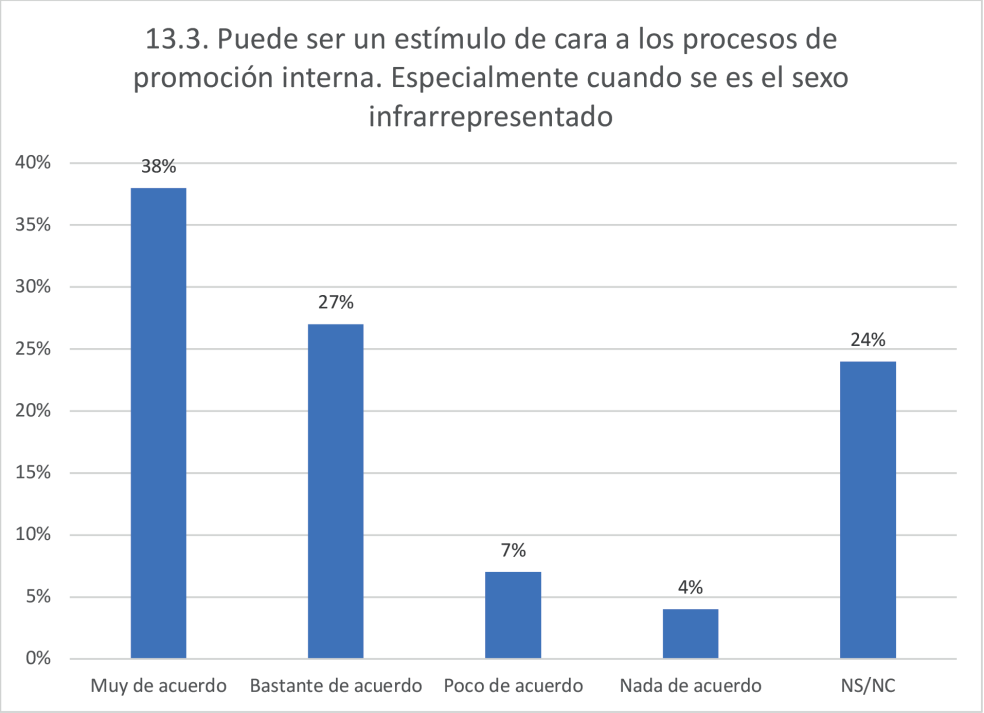
De nuevo aparece un número significativo respuestas en la casilla "NS/NC", 21%, lo que podría evidenciar cierta falta de formación relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Gráfico 32



La mejora del clima laboral ha concitado mayoritariamente el acuerdo. La opción conjunta "muy de acuerdo" y "bastante de acuerdo" alcanza un 73%

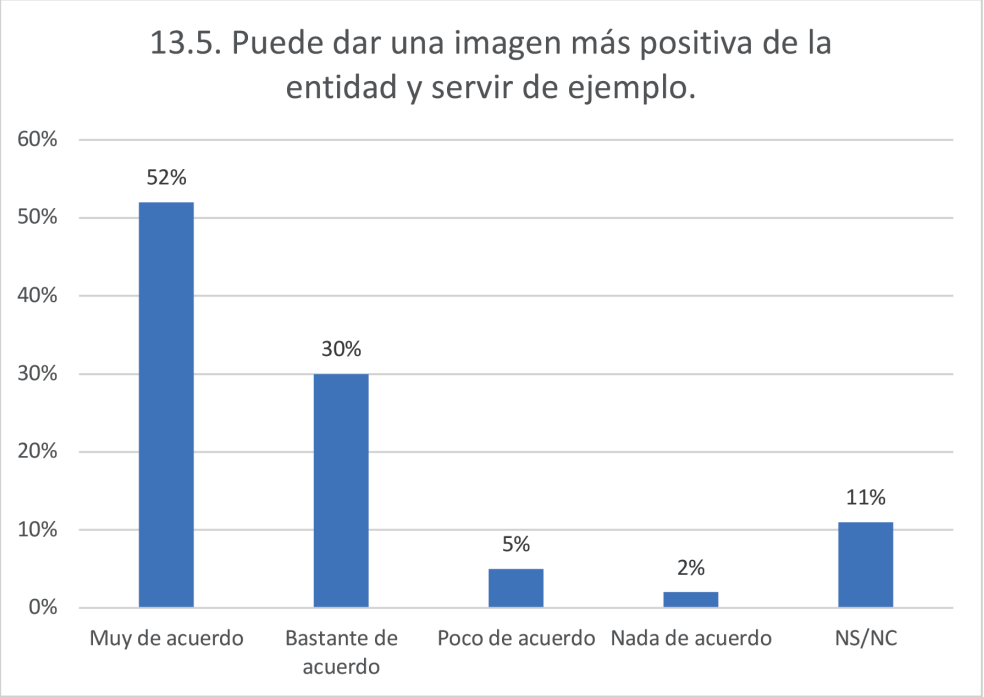
Gráfico 33



De nuevo nos encontramos con un tanto por ciento muy alto de respuestas en la opción "NS/NC", un 24%, que pueden evidenciar un cierto desconocimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La suma de "muy de acuerdo" y "bastante de acuerdo" alcanza el 65%, considerando por tanto que resultan un estímulo para los procesos de promoción interna del sexo infrarrepresentado.

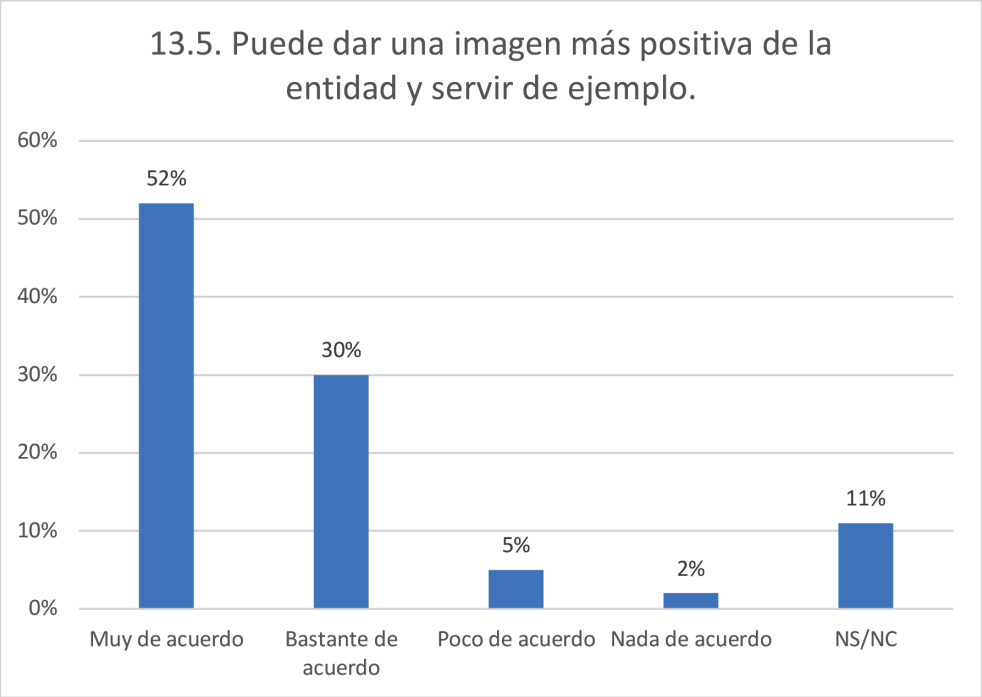
Gráfico 34



Un 80% (las dos barras de la izquierda) está muy o bastante de acuerdo con la afirmación de que una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres "puede facilitar la compatibilización de la vida personal y laboral".

Se trata pues de una de las utilidades más reconocidas en la comparativa con el resto, como efectivamente vamos observando; sólo superada en dos puntos por "dar una imagen más positiva de la entidad y servir de ejemplo", como muestra la gráfica siguiente.

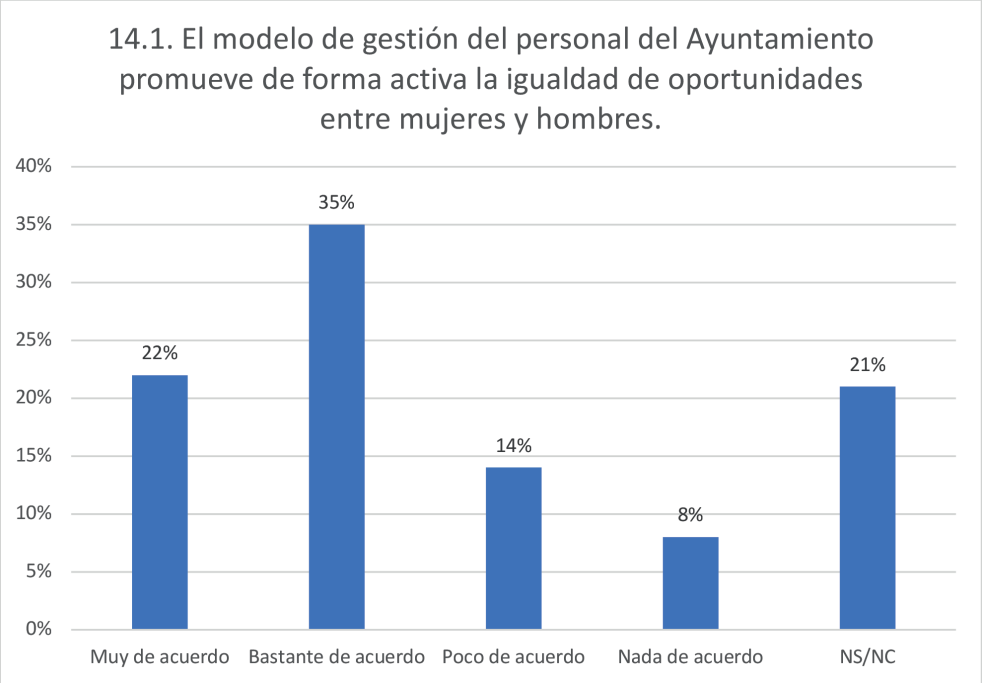
Gráfico 35



Un 82% de las personas encuestadas afirma estar muy de acuerdo o bastante de acuerdo con la imagen "más positiva" que otorga a las entidades, tras implementar políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

14. Desde tu punto de vista, ¿cómo te posicionas ante las siguientes afirmaciones?

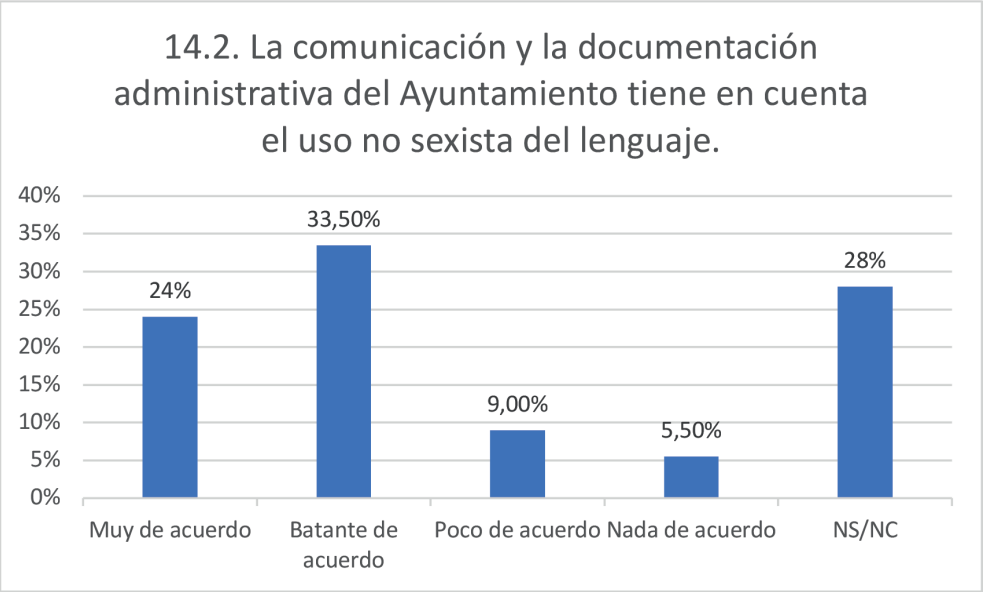
Gráfico 36



Un 57% de las personas encuestadas (los dos bloques de la izquierda), se muestra muy de acuerdo o bastante de acuerdo sobre el modelo de gestión del Ayuntamiento, al promover de forma activa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

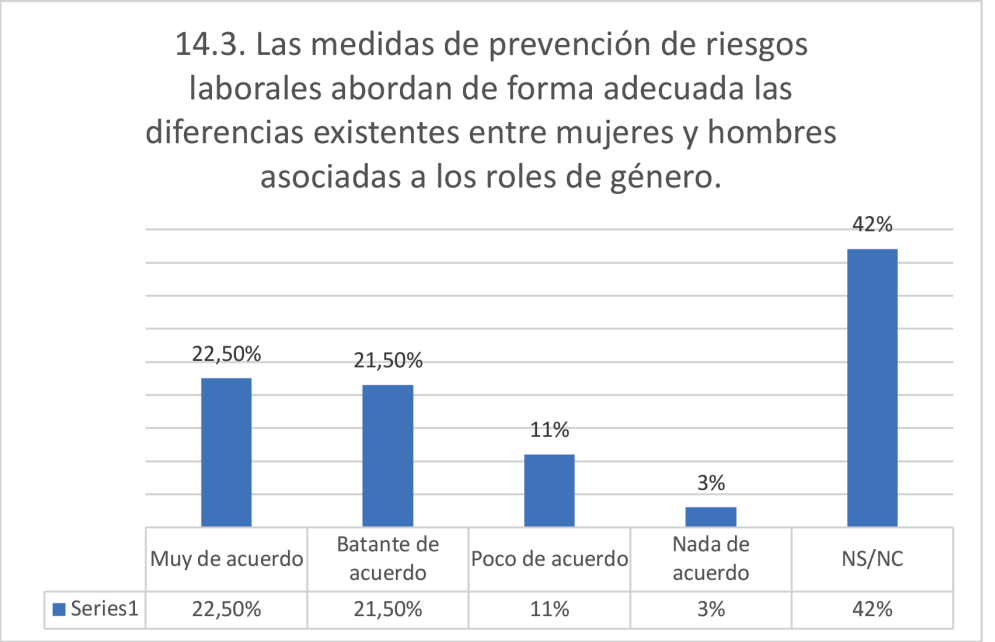
De nuevo hay que destacar el alto número de personas, más de un 20%, que eligen la opción "NS/NC".

Gráfico 37



En línea con la pregunta anterior, de nuevo un tanto por ciento muy alto de personas que eligen la opción "NS/NC", algo más del 28%. Sin embargo, quienes están bastante de acuerdo o muy de acuerdo, representan la mayoría, alcanzando un 57,5%.

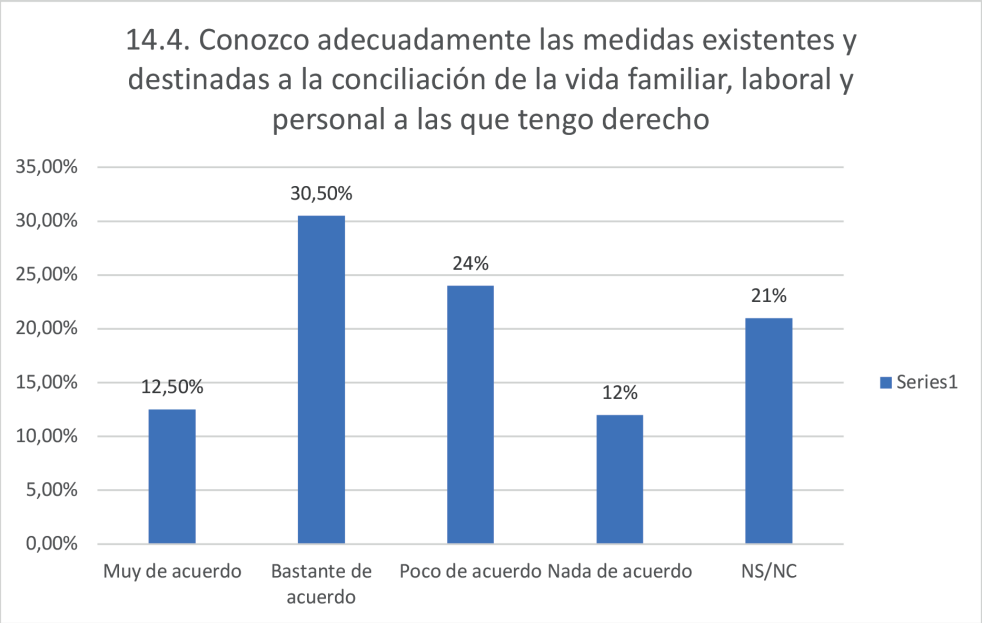
Gráfico 38



Nos encontramos ante una afirmación sobre la que no se dispone de suficiente información o directamente se desconoce. Un 42% elige la opción "NS/NC".

La cuestión de la prevención de riesgos laborales en perspectiva de género, en virtud de lo anteriormente mencionado, pone de manifiesto que nos encontramos ante un elemento ampliamente desconocido.

Gráfico 39



Los datos manifiestan la necesidad de impulsar la comunicación hacia la plantilla del conjunto de medidas de en materia de conciliación de la ida familiar, laboral y personal.

Se trata de un elemento clave de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que debe ser perfectamente conocido por el conjunto de la plantilla.

4.3.- Principales conclusiones de la información aportada por la RLT

Se destaca la importancia de implementar formación dirigida a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como impulsar la difusión y conocimiento de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Es preciso facilitar formación a quienes son representantes legales de la plantilla en aspectos tales como cláusulas de igualdad y perspectiva de género en los procesos de negociación de los convenios colectivos. Aspecto este, que se torna más pertinente ante la circunstancia de la próxima negociación de un nuevo convenio colectivo motivado por la excesiva antigüedad del vigente y su necesidad de actualización. En este sentido, cabe mencionar la medida 9, del eje 6 Laboral, del Pacto Regional contra la Violencia de Género (2008-2022)

Impartir formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, y contra la violencia a delegadas y delegados sindicales implicados en los procesos de negociación de convenios y planes de igualdad.

Las cuestiones que más preocupan a la plantilla son: la estabilidad laboral, la mejora económica y adecuada valoración de los puestos de trabajo, así como el desarrollo de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Así mismo a partir de ciertas afirmaciones se detectan algunos comportamientos estereotipados desde el punto de vista de género entre la propia plantilla y entre plantilla y personas usuarias o beneficiarias de los servicios municipales.

Ayuntamiento de
Alcantarilla

5. Proyecto de medidas

Ejes de actuación	*Número de medidas*
1. Conciliación y corresponsabilidad	**5**
2. Formación continua	**9**
3. Discriminación horizontal y estereotipos de género	**3**
4. Acoso sexual y por razón de sexo	**4**
5. Violencia de género	**3**
6. Retribuciones y promoción interna	**3**
7. Lenguaje no sexista y diversidad	**5**
8. Participación y comunicación	**2**

Eje 1. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivos

- *Asegurar que toda la plantilla conozca el conjunto de medidas, relativas a conciliación de la vida familiar, laboral y personal, contempladas normativamente.*
- *Avanzar en el desarrollo de las medidas en materia de conciliación atendiendo a nuevas realidades y necesidades familiares.*
- *Fomentar un reparto equitativo de los cuidados y la corresponsabilidad doméstica entre los varones*

Medidas

1.1. Puesta en marcha de una campaña de información dirigida a la plantilla sobre el conjunto de medidas que tienen derecho en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Indicadores de evaluación

Número y tipo de iniciativas llevadas a cabo.

Copia documental de las mismas.

Número total de solicitudes al inicio del Plan Interno de Igualdad y número al final de este, con datos desagregados por sexo.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

A lo largo de 2022.

1.2. Consolidación y difusión de la medida específica "bolsa de horas recuperables por conciliación de la vida personal y familiar".

Indicadores de evaluación

Copia de la redacción consolidada.

Número de solicitudes por sexo y departamento.

Iniciativas de difusión llevadas a cabo.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos

Calendario

Segundo semestre de 2022.

1.3. Puesta en marcha de una campaña sobre los cuidados compartidos vinculada a las medidas de conciliación puestas a disposición de la plantilla.

Indicadores de evaluación

Número y tipo de actuaciones llevadas a cabo y copia documental de las mismas.

Número y tipología de las medidas solicitadas desagregadas por sexo a la finalización del tiempo de vigencia del Plan.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

1.4. Hacerse eco en el departamento de comunicación de la campaña a nivel nacional sobre "el padre igualitario" y llevar traslado de esta al resto de departamentos municipales.

Indicadores de evaluación

Número de iniciativas llevadas a cabo

Relación de departamentos y dependencias municipales implicadas.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Concejalía de Transparencia, Comunicación y Modernización.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

1.5. Puesta en marcha desde el Ayuntamiento de Alcantarilla de algún tipo de concurso en materia de corresponsabilidad y reparto equitativo de los cuidados.

Indicadores de evaluación

Tipo de iniciativa llevada a cabo

Nivel de participación ciudadana

Informe por parte del equipo técnico de valoración de la iniciativa.

Departamento responsable

Ayuntamiento de Alcantarilla

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

Eje 2. Formación continua

Objetivos

- *Asegurar que toda la plantilla conozca la oferta de formación continua anual.*
- *Incrementar la participación en la detección de necesidades formativas.*
- *Incrementar el nivel de formación de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y género.*

Medidas

2.1. Protocolizar la recepción y difusión masiva entre la plantilla de los planes formativos anuales de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública (EFIAP) y la Federación de Municipios de la Región de Murcia (FMRM) incluyendo la intranet, y teniendo en cuenta la realidad de las personas que no acostumbran a usar dispositivos electrónicos.

Indicadores de evaluación

Texto de nuevo protocolo de difusión con la inclusión de nuevas actuaciones.

Número de personas que realizan cursos de formación continua cada año por departamento y sexo.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Primer semestre de 2022.

2.2. Diseño de procedimiento ágil y eficaz para la realización de la detección de necesidades formativas del conjunto de la plantilla, seleccionando las más demandadas y haciendo traslado de estas a la EFIAP la FMRM o al propio plan interno de formación.

Indicadores de evaluación

Tipo de procedimiento diseñado y copia de este.

Acciones formativas seleccionadas tras la detección de necesidades.

Número a acciones formativas finalmente llevadas a cabo a partir de esta detección de necesidades y participación desagregada por sexo.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

2022

2.3. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a toda la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de cara a conocer el protocolo aprobado a tal efecto.

Indicadores de evaluación

Número de acciones formativas

Número de participantes, sexo y departamento.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

2.4. Oferta de acciones formativas en materia de políticas públicas de igualdad en la que se incluya como contenidos el Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Alcantarilla.

Indicadores de evaluación

Número de acciones formativas llevadas a cabo.

Número de participantes, sexo y departamento.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

2.5. Desarrollo de acciones formativas en materia estereotipos de género en el ámbito laboral.

Indicadores de evaluación

Número de acciones formativas llevadas a cabo.

Número de participantes, sexo y departamento.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan

2.6. Desarrollo de acciones formativas específicas a la Comisión de igualdad/ Comisión de Seguimiento para reforzar su optimo funcionamiento.

Indicadores de evaluación

Número de acciones formativas llevadas a cabo.

Número de participantes hombres y mujeres.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

2.7. Puesta en marcha de una acción formativa en materia de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos, dirigida prioritariamente a la representación legal de la plantilla.

Indicadores de evaluación

Número de acciones formativas llevadas a cabo.

Número de mujeres y hombres representantes legales de la plantilla que han participado.

Número de resto de participantes, sexo y departamento.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

2022 y 2023.

2.8. Desarrollo de una acción formativa en materia de prevención de riesgos laborales en perspectiva de género.

Indicadores de evaluación

Número de acciones formativas llevadas a cabo.

Número de participantes, sexo y departamento.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

2.9. Impartición de una pequeña acción formativa dirigida a las nuevas incorporaciones en materia de políticas de igualdad.

Indicadores de evaluación

Número de nuevas incorporaciones

Número y modalidad de las acciones formativas llevadas a cabo.

Departamento responsable

Concejalía de Bienestar Social, Familia y Mujer.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

Eje 3. Discriminación horizontal y estereotipos de género

Objetivos

- *Avanzar hacia una presencia más equilibrada de ambos sexos en aquellos departamentos masculinizados o feminizados.*
- *Favorecer el desmontaje de estereotipos de género vinculados en las elecciones profesionales.*

Medidas

3.1. Puesta en marcha de una campaña municipal para romper con los estereotipos de género en ámbito de las ocupaciones y el empleo y, vinculada especialmente con los departamentos altamente masculinizados o feminizados del Ayuntamiento.

Indicadores de evaluación

Iniciativas llevadas a cabo y tipo de difusión realizada.

Copia documental de las mismas.

Departamento responsable

Concejalía de Bienestar Social, Familia y Mujer.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Primer semestre de 2023.

3.2. Planificación y ejecución desde la Radio municipal de programas en los que se busque romper con los estereotipos de género en las ocupaciones y el empleo, especialmente vinculado con aquellos departamentos municipales altamente masculinizados o feminizados.

Indicadores de evaluación

Número de programas realizados y formato.

Podcast de las emisiones.

Departamento responsable

Concejalía de Bienestar Social, Familia y Mujer.

Concejalía de Transparencia, Comunicación y Modernización.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

3.3. Profundización en la colaboración entre los equipos de orientación educativa de los IES de Alcantarilla y los departamentos de Recursos humanos y de Educación del Ayuntamiento, al objeto de posibilitar que integrantes de la plantilla que desarrollan su labor en departamentos donde su sexo este altamente infrarrepresentado, puedan contar su testimonio al alumnado, de cara servir de referente y ayudar a romper con los estereotipos de género vinculados a las salidas profesionales.

Indicadores de evaluación

Número de IES adheridos.

Número de actuaciones llevadas a cabo (reuniones de coordinación, gestiones telefónicas, etc.)

Valoración por parte de los IES de la iniciativa a través de reunión de seguimiento.

Departamento responsable

Concejalía de Educación, Cultura y Juventud.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

Eje 4. Acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo

- *Prevenir y actuar frente a acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.*

Medidas

4.1. Elaboración de protocolo específico en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores de evaluación

Copia del protocolo.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

2022-2023.

4.2. Constitución del Comité de Intervención en Situaciones de Acoso (CISA) que acoja y de trámite las posible quejas y denuncias.

Indicadores de evaluación

Copia del acta de constitución del CISA

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

2022-2023.

4.3. Realización de una formación específica en la materia dirigida a quienes compongan el Comité de Intervención en Situaciones de Acoso (CISA) para el correcto desarrollo de su función.

Indicadores de evaluación

Número de horas y contenidos de la acción formativa.

Copia de la hoja de asistencia a la acción formativa.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

2022-2023.

4.4. Puesta en marcha de una campaña de difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo una vez elaborado, en el conjunto de la plantilla y comenzando por los niveles jerárquicos superiores.

Indicadores de evaluación

Iniciativas de difusión llevadas a cabo y copia documental de las mismas.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

2022-2023.

Eje 5. Violencia de género

Objetivo

- *Sensibilizar en materia de violencia de género a la plantilla municipal*

Medidas

5.1. Información a toda la plantilla de las medidas específicas en materia de protección contra la violencia de género de las que disponen el personal de las administraciones públicas.

Indicadores de evaluación

Iniciativas de difusión llevadas a cabo y copia documental de las mismas.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Primer semestre de 2023.

5.2. Desarrollo de una formación dirigida a toda la plantilla municipal de cara a sensibilizar sobre problemática social de la violencia de género, contando con la colaboración del CAVI de Alcantarilla.

Indicadores de evaluación

Número de horas y relación de contenidos.

Número de ediciones.

Participación desagregada por sexo y por departamentos.

Departamento responsable

Concejalía de Bienestar Social, Familia y Mujer.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

5.3. Previsión en la agenda de alcaldía para que pueda estar presente en los principales actos organizados con motivo del 25, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como la del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

Indicadores de evaluación.

Copia de la agenda de alcaldía durante los actos del 25N.

Copia de la agenda de alcaldía durante los actos del 8M.

Departamento responsable

Alcaldía.

Concejalía de Bienestar Social, Familia y Mujer.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

Eje 6. Retribuciones y promoción interna

Objetivos

- *Revisar posibles brechas o sesgos de género en las relaciones laborales y organización de la plantilla.*
- *Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de composición de jurados.*

Medidas

6.1. Revisión de la valoración de los puestos de trabajo de aquello grupos profesionales feminizados y de menor rango jerárquico y en general de todos aquellos en los que se observe desequilibrio por sexo a igual categoría.

Indicadores de evaluación

Iniciativas llevadas a cabo y resultado de estas.

Relación de modificaciones introducidas

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

6.2. Previsión para asegurar que la composición de los tribunales de oposiciones y promociones internas tengan presencia equilibrada de hombre y mujeres.

Indicadores de evaluación

Número de tribunales constituidos y número de mujeres y hombres en cada uno de ellos.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

6.3. Establecimiento de la alternancia de mujeres y hombres por parte de los sindicatos en las personas enviadas como representante a los tribunales.

Indicadores de evaluación

Número de invitaciones a los distintos sindicatos y relación de mujeres y hombres

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

Eje 7. Lenguaje no sexista y diversidad

Objetivos

- *Aplicación de la normativa vigente en materia de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.*
- *Formar y dotar de las habilidades necesarias a la plantilla para un uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.*
- *Mantener e impulsar la cultura del respeto a la diversidad.*

Medidas

7.1. Puesta en marcha de una acción formativa dirigida a toda la plantilla en materia lenguaje, comunicación no sexista y análisis de los discursos sociales en perspectiva de género.

Indicadores de evaluación

Número de acciones formativa

Relación de participantes por sexo, departamento y nivel jerárquico.

Departamento responsable

Concejalía de Bienestar Social, Familia y Mujer.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

2023

7.2. Revisión y cuantificación en los diferentes departamentos de todos aquellos formularios y otros documentos de uso habitual no revisados desde el punto de vista del lenguaje no sexista.

Indicadores de evaluación

Listado de documentos a corregir por departamento.

Departamento responsable

Ayuntamiento de Alcantarilla.

Calendario

2023.

7.3. Puesta en marcha de talleres prácticos de corrección de documentación administrativa en el que adecuar aquellos documentos pendientes de revisión. Incluida la página web.

Indicadores de evaluación

Número de talleres y duración de estos.

Número de participantes por departamento y sexo.

Número total de documentos corregidos por departamento.

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

7.4. Elaboración de una guía de buenas prácticas en materia de lenguaje inclusivo.

Indicadores de evaluación

Pasos dados para su elaboración.

Copia de la Guía y difusión llevada a cabo.

Departamento responsable

Concejalía de Bienestar Social, Familia y Mujer.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

7.5. Colocación de carteles en las dependencias municipales con motivo del 17 de mayo Día Internacional contra la LGTBIfobia, así como otras fechas que recuerden las situaciones discriminatorias que viven determinados colectivos por motivos de identidad o expresión de género, orientación sexual, etc., así como sensibilización en redes sociales.

Indicadores de evaluación

Copia del cartel seleccionado cada año

Relación de dependencias municipales donde se ha colocado.

Departamento responsable

Concejalía de Transparencia, Comunicación y Modernización

Concejalía de Educación, Cultura y Juventud.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Durante la vigencia del Plan.

Eje 8. PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN

Objetivos

- *Favorecer la implicación y la participación de la plantilla municipal en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
- *Informar a toda la plantilla de la existencia del presente plan de igualdad.*

Medidas

8.1. Puesta en marcha de un buzón para la participación de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la que poder remitir sugerencias y eventuales situaciones de trato inequitativo que se hayan producido. Y difusión de éste.

Indicadores de evaluación

Formato elegido y ubicación.

Número y tipo de actuaciones de difusión llevadas a cabo.

Número de entradas anuales

Análisis de las temáticas tratadas y decisiones tomadas al respecto.

Departamento responsable

Concejalía de Transparencia, Comunicación y Modernización.

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario

Primer semestre de 2022.

8.2. Difusión del presente plan de igualdad de igualdad de oportunidades entre la plantilla municipal y también externamente.

Indicadores de evaluación

Número y tipología de las acciones de difusión

Departamento responsable

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos.

Calendario.

2022.

6. Seguimiento y supervisión del plan

Las funciones de la **Comisión de Seguimiento** son las siguientes:

1. *Supervisión, seguimiento y evaluación del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Alcantarilla.*
2. *Impulso de la implantación del plan de igualdad del Ayuntamiento, con la participación de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Alcantarilla.*
3. *Elaboración de un informe de evaluación intermedia y un informe final una vez finalizado el plazo de vigencia del Plan, con la colaboración de la Comisión de Igualdad.*
4. *Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación o sean acordadas por la propia comisión.*

Al comienzo de cada reunión, la **Comisión de Seguimiento** elegirá una persona de entre sus integrantes para que tome acta y al final de esta se fijará la fecha de la siguiente reunión.

Así mismo, es necesario señalar, como motor principal para el impulso, supervisión y dinamización durante el periodo de elaboración en la fase de diagnóstico y ajuste de medidas del presente Plan de igualdad, el papel de la **Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Alcantarilla**, compuesta por personal técnico y político provenientes de diferentes concejalías.

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario semestralmente y su funcionamiento quedará regulado por el reglamento de régimen interno consensuado y aprobado a tal efecto en la primera reunión. Todo ello, sin perjuicio de las actuaciones desempeñadas por la propia Comisión para la dinamización de las actuaciones contempladas en el presente plan. Para ello, se elaborará un calendario de actuaciones y reuniones con las diversas concejalías para su implicación en el desarrollo e implementación del mismo.

La ejecución del Plan Interno de Igualdad tiene un carácter flexible, por lo que, dado el caso, se propondrán adaptaciones consensuadas con el departamento o servicio implicado.

Ayuntamiento de
Alcantarilla

7. Glosario

Acción Positiva

La Ley Orgánica de Igualdad, en el Título I, artículo 11 denominado Acciones Positivas. Señala que:

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

El Consejo de las Comunidades Europeas recomienda a los Estados miembros que adopten políticas de acción positiva para eliminar "las desigualdades que de hecho sufren las mujeres en su vida profesional y conseguir una participación equilibrada en las profesiones y niveles jerárquicos".

Mainstreaming de género

La definición actualmente más completa y detallada nos la facilita el Grupo de personas expertas del Consejo de Europa:

El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Lenguaje no sexista

"Lo que no se nombra no existe". Este conocido aforismo de George Steiner implica que, el hecho de que las mujeres no tengan una representación simbólica en la lengua contribuye efectivamente a su invisibilización. De ahí la necesidad, a fin de lograr el objetivo de la igualdad entre sexos, de llevar a cabo un uso del lenguaje que represente a mujeres y hombres y nombre sus experiencias de forma equilibrada.

Acoso sexual callejero

Son prácticas de connotación sexual ejercidas por una persona desconocida, llevadas a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, y que suelen generar malestar en la víctima.

Estas acciones son unidireccionales, es decir, no son consentidas por la víctima; y quien acosa no tiene interés en entablar una comunicación real con la persona agredida, repercutiendo en las condiciones del entorno, haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes.

Las prácticas de acoso sexual callejero son sufridas de manera sistemática, en especial por las mujeres, ocurriendo aproximadamente desde los 12 años. Al ser una práctica no deseada, genera

un impacto psicológico negativo.

Patriarcado

Este término ha sido utilizado para designar aquel tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el hombre, como jefe de familia y dueño del patrimonio; y cuya opinión, deseo y voluntad se considera más importante, (sino la única) respecto la mujer (su esposa) y sus hijos e hijas.

El patriarcado sostiene que la idea de superioridad del hombre se extiende a las mujeres de la sociedad en general. Así, el patriarcado se hace presente tanto en el sistema familiar como en ámbitos públicos donde el rol de la mujer queda sujeto a los roles que el poder masculino le asigna.

Alicia Puleo distingue dos tipos:

1. ***El de coerción****, que estipula por medio de leyes o normas basadas en la costumbre, la sanción con la violencia de aquello que está permitido y prohibido a las mujeres.*
2. ***El de consentimiento****, propio de sociedades donde existe igualdad formal ante la ley, y donde se incita a los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculados en gran parte por los medios de comunicación.*

Empoderamiento

Para la socióloga, Margaret Shuler, se define como:

> *Proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales*

Desde organismos internacionales como ONU Mujeres, se apuesta por el empoderamiento de las mujeres como estrategia para lograr una sociedad más igualitaria y beneficiosa para todo el mundo.

Michele Bachelet en el acto inaugural del Foro Nueva Economía, afirmaba que:

> *"Empoderar a las mujeres es empoderar a toda la comunidad".*

Coeducación

Coeducación significa la interacción entre los sexos con el objeto de superar los estereotipos y las discriminaciones. Coeducación debería ser un comportamiento vigilante y formativo que favorece unas relaciones interpersonales en las que el poder no esté ligado al género. Coeducación es denunciar cada manifestación de sexismo y ejercitar la creatividad para encontrar modelos que superen los actuales estereotipos.

Doble Jornada o doble presencia

La mujer se ha incorporado en los últimos años al mundo laboral de forma masiva, pero el hombre no ha asumido en la misma medida el trabajo doméstico. Esta situación hace que la mujer trabajadora tenga que compatibilizar y simultanear el trabajo doméstico-familiar (no remunerado) con el trabajo fuera de casa (remunerado). La conocida como "doble jornada".

La "doble jornada" implica, al mismo tiempo, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, lo que produce la "doble presencia", esto es, durante su jornada la-

boral, la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico-familiar.

Feminización de la pobreza

En todo el mundo, las mujeres como promedio ganan poco más del 50% de lo que ganan los hombres. Esta situación es conocida como feminización de la pobreza.

El reciente Informe España 2021, elaborado por la Universidad Pontificia de Comillas señala lo siguiente: "La pobreza afecta más (...) a hogares monoparentales con mujeres al frente, que son más vulnerables al impacto de la pobreza".

Techo de Cristal

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Androcentrismo

El androcentrismo es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres

Es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. Conlleva a la invisibilización de las mujeres, de sus experiencias y de sus aportaciones.

LGTBIFOBIA

Se refiere a los hechos de intolerancia, discriminación o rechazo a lesbianas, gais, bisexuales y transexuales por razones de orientación sexual o identidad de género.

Brecha salarial de género

Que las mujeres cobran menos que los hombres, es una realidad indiscutible que no podemos obviar y que pone sobre el tapete la discriminación por género existente en el mercado laboral. Tanto es así que diferentes organismos internacionales han definido esta situación y se le ha dado nombre de: *Brecha Salarial de Género.*

Así, por ejemplo, la Comisión Europea la define como *"la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada"*.

Con motivo del 21 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, la Comisión Europea señalaba que las mujeres europeas trabajaron en 2017, 54 días gratis. En Europa la diferencia salarial entre mujeres y hombres siguen manteniéndose y en España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años.

Género

Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.

Se trata de una definición cultural de la conducta considera "apropiada" para cada sexo, en una sociedad determinada y un momento histórico concreto.

Feminismo

Nuria Varela, lo define así:

> *Discurso político que se basa en la justicia. Es una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas, para cambiar la sociedad. Partiendo de esa realidad, el feminismo se articula como filosofía política y al mismo tiempo, como movimiento social... con tres siglos a sus espaldas (...)".*

8. Anexo I. Relación de campañas y acciones formativas

Campañas.

1.1. Puesta en marcha de una campaña de información dirigida a la plantilla sobre el conjunto de medidas que tienen derecho en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

1.3. Puesta en marcha de una campaña sobre los cuidados compartidos vinculada a las medidas de conciliación puestas a disposición de la plantilla.

1.4. Hacerse eco en el departamento de comunicación de la campaña a nivel nacional sobre "el padre igualitario" y llevar traslado de esta al resto de departamentos municipales.

1.5. Puesta en marcha bien desde Ayuntamiento de Alcantarilla de algún tipo de concurso en materia de corresponsabilidad y reparto equitativo de los cuidados.

3.1. Puesta en marcha de una campaña municipal para romper con los estereotipos de género en ámbito de las ocupaciones y el empleo y, vinculada especialmente con los departamentos altamente masculinizados o feminizados del Ayuntamiento.

3.2. Planificación y ejecución desde la Radio municipal de programas en los que se busque romper con los estereotipos de género en las ocupaciones y el empleo, especialmente vinculado con aquellos departamentos municipales altamente masculinizados o feminizados.

3.3. Profundización en la colaboración entre los equipos de orientación educativa de los IES de Alcantarilla y los departamentos de Recursos humanos/ y de Educación del Ayuntamiento, al objeto de posibilitar que integrantes de la plantilla que desarrollen su labor en departamentos donde su sexo este altamente infrarrepresentado, puedan contar su testimonio al alumnado de cara servir de referente y ayudar a romper con los estereotipos de género en las salidas profesionales.

4.4. Puesta en marcha de una campaña de difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo una vez elaborado, en el conjunto de la plantilla.

5.1. Información a toda la plantilla de las medidas específicas en materia de protección contra la violencia de género de las que disponen el personal de las administraciones públicas.

7.4. Colocación de carteles en las dependencias municipales con motivo del 17 de mayo Día Internacional contra la LGTBIfobia, así como otras fechas que recuerden las situaciones discriminatorias que viven determinados colectivos por motivos de identidad o expresión de género, orientación sexual, etc., así como sensibilización en redes sociales.

8.1. Puesta en marcha de un buzón para la participación de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la que poder remitir sugerencias y eventuales

situaciones de trato inequitativo que se hayan producido. Y difusión de éste.

8.2. Difusión del presente plan de igualdad de igualdad de oportunidades entre la plantilla municipal y también externamente

Acciones formativas

2.3. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a toda la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de cara a conocer el protocolo aprobado a tal efecto

2.4. Oferta de acciones formativas en materia de políticas públicas de igualdad en la que se incluya como contenidos el Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Alcantarilla.

2.5. Desarrollo de acciones formativas en materia estereotipos de género en el ámbito laboral.

2.6. Desarrollo de acciones formativas específicas a la Comisión de igualdad/Comisión de Seguimiento para reforzar su optimo funcionamiento.

2.7. Puesta en marcha de una acción formativa en materia de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos, dirigida prioritariamente a la representación legal de la plantilla.

2.8. Desarrollo de una acción formativa en materia de prevención de riesgos laborales en perspectiva de género.

2.9. Impartición de una pequeña acción formativa dirigida a las nuevas incorporaciones en materia de políticas de igualdad.

4.3. Realización de una formación específica en la materia dirigida a quienes compongan la "asesoría confidencial" para el correcto desarrollo de su función.

5.2. Desarrollo de una formación dirigida a toda la plantilla municipal de cara a sensibilizar sobre problemática social de la violencia de género, contando con la colaboración del CAVI de Alcantarilla.

7.1. Puesta en marcha de una acción formativa dirigida a toda la plantilla en materia lenguaje, comunicación no sexista y análisis de los discursos sociales en perspectiva de género.

7.3. Puesta en marcha de talleres prácticos de corrección de documentación administrativa en el que adecuar aquellos documentos pendientes de revisión. Incluida la página web.

Ayuntamiento de
Alcantarilla

Región de Murcia
Vicepresidencia y Consejería de Mujer,
Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social
Dirección General de Mujer
y Diversidad de Género

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD

Pacto de Estado
contra la violencia de género

Ayuntamiento de
Alcantarilla

Ayuntamiento de
Alcantarilla