



# PLAN

para la Igualdad  
del personal del  
Ayuntamiento de  
DAYA NUEVA



AYUNTAMIENTO  
DE  
DAYA NUEVA



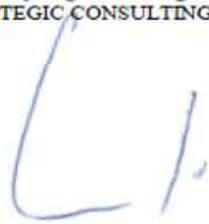
DIPUTACIÓN  
DE ALICANTE



**Realiza.:** *IdeaLab Strategic Consulting & Social Research*  
[www.somostuidea.com](http://www.somostuidea.com)

**Redacta**

**ABRHAM FDEZ. MURCIA**  
Educador Social y Agente de Igualdad de G.  
IDEA.LAB STRATEGIC CONSULTING & SOCIAL  
RESEARCH



\* *Proyecto subvencionado por la Diputación de Alicante  
Anualidad 2021*



## ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN** *Página 4*
  
- 2. MARCO CONCEPTUAL** *Página 5*
  
- 3. MARCO NORMATIVO** *Página 7*
  
- 4. DIAGNÓSTICO** *Página 9*
  - 4.1 Proceso de Selección y Contratación**
  - 4.2 Clasificación, retribución y promoción técnica.**
  - 4.3 Procesos formativos y de corresponsabilidad**
  - 4.4 Información sobre comunicación corporativa.**
  - 4.5 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.**
  
- 5. AMBITOS DE APLICACIÓN** *Página 23*
  - 5.1 Gobernanza libre de comunicaciones sexistas**
  - 5.2 Acceso a la oferta laboral y promoción profesional.**
  - 5.3 Clasificación técnica y procesos formativos**
  - 5.4 Conciliación laboral, familiar y personal.**
  - 5.5 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo**
  
- 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** *Página 32*





## 1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

La división tradicional del trabajo, una división generalmente sexual, es la desigualdad que más afecta a las mujeres españolas, reforzando injustamente al hombre el rol de sustentador principal de la familia. Revisando los datos facilitados por Eurostat, la brecha salarial en España está cercana al 14%, teniendo en cuenta la retribución media por hora sin ajustar. Algunos de los factores indirectos a destacar que abren la grieta salarial entre sexos, a pesar de que en España es ilegal pagar diferente salario por igual trabajo, serían que las mujeres españolas concentran el 74% del empleo a tiempo parcial y el que los complementos y pluses salariales suelen beneficiar mayoritariamente a la figura masculina.

Para pasar de la igualdad formal a la igualdad efectiva, para promover la generación de cambios, construir una cultura basada en la igualdad de oportunidades y conseguir un municipio más diverso, el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 presenta los Planes de igualdad como el *conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a lograr en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su art.85 donde se refiere a la determinación del contenido de los convenios colectivos expone que sin perjuicio de la libertad de las partes, en la negociación se deberá negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con el objetivo de integrar la igualdad de oportunidades entre el personal del Excelentísimo Ayuntamiento de Daya Nueva como principio básico y transversal, e incluir este principio en los objetivos de las políticas del Ayuntamiento y, especialmente, en la política de recursos humanos, se hace necesario la redacción del presente Plan de Igualdad a nivel interno, dirigido al personal del propio Ayuntamiento, y a nivel externo, para toda subcontrata que se realice de este consistorio. Tras las modificaciones normativas realizadas por 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, nos centramos en la obligación de implantación de un Plan de Igualdad en las organizaciones con más de 50 personas empleadas, cita que encontramos en el art. 45 de la LOI.



Desde el grupo de gobierno se está teniendo muy presente la igualdad como eje transversal en todas las concejalías, tanto en el trabajo interno del Ayuntamiento como de cara a las vecinas y vecinos del pueblo. Por eso, se entiende la necesidad y el deber de reforzar el compromiso institucional en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad, dentro del cumplimiento del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.





## 2. MARCO CONCEPTUAL

Con base en el principio de igualdad real y efectiva recogido en el artículo 9.2 de la Constitución, y dentro de las competencias de la Ley de Bases de Régimen Local 7/85, las Corporaciones Municipales, vienen desarrollando Planes de Igualdad, velando por que en el ámbito de la administración local se eliminen íntegramente normas, usos y costumbres que encubran algún tipo de discriminación por razón de sexo.

Cuando hablamos de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es importante diferencias entre la Igualdad Formal y la Igualdad Real, ya que si no, podemos tener el espejismo de que están superadas muchas desigualdades que hoy en día siguen existiendo. La concepción de Igualdad Formal hace referencia a cuando se puede observar en la normativa jurídica, en la legislación, como por ejemplo la especificada en el párrafo anterior. Otro ejemplo puede ser obviamente nuestra Constitución que reconoce en su artículo 14 que *“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”*.

Otros ejemplos que cabe tener presente respecto a la igualdad formal son los que se encontrará en este documento en el apartado 3. Aun teniendo reconocimientos jurídicos de la igualdad y de normativas donde se prohíbe el trato diferenciado, y con la falsa creencia de haber alcanzado la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, sería complicado evaluarla sólo analizando dicho marco regulador. Aquí es donde comienza a tener cabida el término de Igualdad Real, debido a que la realidad que vive la ciudadanía es diferente a la que suele promulgarse desde la legislación.

En España, por ejemplo, desde el 2003, 1054 mujeres han sido asesinadas en España sólo por el hecho de ser mujer. Además seguimos teniendo una Brecha Salarial entre mujeres y hombres por encima del 20% a nivel nacional, que es pareja a los datos ofrecidos a nivel Internacional según la ONU, que establece que las mujeres ganan entre un 20% y 30% menos que sus homólogos varones. También podemos observar cómo los contratos de tipo temporal y jornada parcial están copados en su mayoría por mujeres. Esto, unido a que las pensiones de jubilación más bajas son las percibidas por las mujeres, hace que esté creciendo la feminización de la pobreza extrema.

Como vemos, aunque a nivel normativo se reconozca la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la realidad sigue siendo otra, y es que las mujeres viven en constante desigualdad y discriminación por razón de sexo.

El objetivo, por lo tanto, es conseguir la simbiosis entre la Igualdad real y la que consideramos efectiva para asegurar la ausencia tangible de discriminación. Y para ello debemos promover cambios sociales que acaben con las desigualdades mediante recursos específicos, a la vez que instamos a mejorar la legislación presente para que su implantación sea más adecuada, un aspecto muy positivo para avanzar en el reto de conseguir que la sociedad más próxima alcance la igualdad real.

Partiendo de la definición aportada por el artículo 46.1 de la LOI, los planes de igualdad pretenden establecer en las organizaciones la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexos pueda existir en una empresa, para lo que se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.



Las Políticas de Igualdad se asientan en el principio general de no discriminación por razón de sexo, que se aborda en la práctica de las instituciones a través de la inclusión de la transversalidad y las actuaciones específicas. El gobierno local es la administración más cercana a la ciudadanía por lo que resulta el cauce más adecuado para consolidar este derecho a la igualdad y a la consecución de una sociedad más justa, pero también se puede perpetuar las relaciones de desigualdad si no se planifica una estrategia de actuación municipal adecuada desde un enfoque de género y se dotan de los recursos necesarios.

Cuando el Ayuntamiento de Daya Nueva como administración local, con capacidad legal y responsabilidad política, toma la decisión de impulsar su propia política de igualdad a través de los denominados Planes de Igualdad Municipales, parte de la premisa que debe de tener en cuenta su propia estructura, ya que no existe un Plan modelo que sirva para todos los Ayuntamientos, sino que es necesario hacer un plan a medida de nuestro municipio, y en este caso, de la propia administración local como organización.

Es necesario este compromiso por la igualdad real, para la consecución de que trascienda de los textos legales como técnicos, como está intentando, por ejemplo, las Concejalías de Servicios Sociales e Igualdad de este Ayuntamiento, que, aún con todas las dificultades que la sociedad patriarcal impone, está orientando esfuerzos y el empeño en que no haya diferencias por el género desde la institución a la que representa y desde el compromiso social diario con la sociedad y en la sociedad.

Y de esta responsabilidad, obtenemos pasos adelante que transforman los espacios y los tiempos cuando, tal y como está haciendo la administración local de Daya Nueva, se aplican políticas orientadas a lograr que la igualdad real sea algo más que una reivindicación justa, sino que se convierta en una realidad desde la cercanía con nuestro pueblo.

Como Ayuntamientos, además, somos ese elemento integrador fundamental para que las políticas de igualdad lleguen al personal que forma parte de la institución como a la población a la que nos debemos, a todos y todas las ciudadanas de nuestro término municipal. Por eso hay que seguir realizando esfuerzos, hay que defender con la razón sin cortapisas la búsqueda de algo tan lógico, pero tan transgresor como la igualdad real en Daya Nueva para erradicar ciertas problemáticas y las incomprensibles cifras que aún están presentes hoy día.

Y para ello, atendiendo a las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para conseguir que tanto hombres como mujeres puedan acceder, de forma igualitaria, a trabajos bien remunerados, productivos y en un contexto seguro de libertad y dignidad humana en nuestro Ayuntamiento, apostamos por las siguientes líneas de trabajo:

- Promover y cumplir las normas, los principios y los derechos básicos en la normativa presente
- Generar oportunidades para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad
- Mejorar las condiciones de seguridad laboral existentes desde un trato no discriminatorio
- Fortalecer el clima como la calidad del trabajo y el diálogo social intra-institucional
- Impulsar cuantas medidas fuesen necesarias de tiempo corresponsable por la conciliación

A tal fin se ha diseñado herramientas de trabajo como el presente Plan para la Igualdad del personal del Ayuntamiento de Daya Nueva, el objetivo de facilitar el proceso de integración del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y el enfoque de género en la gestión de personal, así como en los procedimientos de trabajo y metodologías de actuación.





### 3. MARCO NORMATIVO

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal recogido en varios textos internacionales sobre derechos humanos. Incluso en 2015, las Naciones Unidas, acordaron la Agenda 2030 por el Desarrollo Sostenible estableciendo lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como su quinto objetivo.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Daya Nueva, desde su compromiso firme con la consecución de la igualdad de mujeres y hombres de su municipio, y en cumplimiento de la legalidad vigente en materia de igualdad, centra la elaboración de su I Plan para la Igualdad del personal del Ayuntamiento, teniendo en cuenta los documentos reguladores y políticos europeos, estatales y valencianos vigentes actualmente, y los ejes estratégicos que en ellos se definen.

#### ✓ Constitución Española de 1978

*El art.14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.*

#### ✓ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

*Representa el tratado global que otorga el máximo tratamiento jurídico internacional a la desigualdad de mujeres y hombres en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres. Ratificada en 1983 por el Estado Español, 4 años tras su aprobación por la ONU.*

#### ✓ Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

*Este documento invita a adoptar medidas para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la persona son inaceptables y vulnera el principio de la igualdad de trato recogido en la Directiva 76/207/CEE.*

#### ✓ Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, el cual crea el Observatorio de Publicidad No Sexista GVA.

*Su fin es actuar como foro de observación, análisis y canalización de las denuncias originadas por los anuncios sexistas que aparezcan en los medios de comunicación y la publicidad de las empresas que tengan su domicilio social o se realice en soportes dentro de la Comunitat Valenciana.*

#### ✓ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01).

*Recoge en un único texto, por primera vez en la historia de la Unión Europea, el conjunto de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de las personas que viven en el territorio de la Unión agrupándolos en seis grandes capítulos: Dignidad, Libertad, Igualdad, Solidaridad, Ciudadanía y Justicia.*

#### ✓ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



*Pretende establecer medidas y garantías en el territorio autonómico dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.*

✓ **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia G.**

*En esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia*

✓ **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

*En ella se establecen los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular el conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos.*

✓ **Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).**

*La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante procedimientos adecuados.*

✓ **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

*En su articulado encontramos una referencia explícita al deber de integrar por parte de las entidades locales el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias propias atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.*

✓ **Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.**

*Regula el procedimiento, condiciones y requisitos para el visado, por parte de la Generalitat, de los Planes de Igualdad, presentados por empresas, que tengan por objeto corregir desigualdades de género, proponer medidas innovadoras o que faciliten la conciliación familiar y laboral del personal a su servicio*

✓ **Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats.**

*Tiene por objeto regular el sello que podrán utilizar las empresas que obtengan el visado del Plan de Igualdad de acuerdo con lo establecido en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Com. Valenciana*





#### 4. DIAGNOSTICO

La actuación administrativa y la gestión del personal de este Ayuntamiento han de ser un referente a seguir en la promoción de la justicia de género desterrando cualquier discriminación por este motivo. Partimos de la voluntad de identificar los obstáculos, desequilibrios y desigualdades que generan discriminaciones directas o indirectas por razón de género, tanto en la gestión de personal como en la gestión de procesos y organización municipal.

El Ayuntamiento de Daya Nueva refuerza su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres integrando en su gobernabilidad el principio de igualdad y lo garantizará en todos los espacios y actuaciones municipales.

##### 4.1 Proceso de Selección y Contratación

La plantilla de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Daya Nueva está compuesta por 16 personas y un funcionario habilitado por el Estado desempeñando la función de secretario. El 62,5% son mujeres y el 37,5% son hombres, por lo que podemos afirmar que estamos ante una administración pública con una presencia mayoritaria de mujeres en comparación con hombres ya que el colectivo de mujeres está presente en un porcentaje superior.

Edad	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/edad
	N	%	N	%	N	%	
18-24	1	16.67	-	-	1	6.25	-
25-29	-	-	-	-	-	-	-
30-39	-	-	2	20	2	12.5	100.0
40-49	3	50	3	30	6	37.5	50
50-59	1	16.67	4	40	5	31.25	80
60-65	1	16.67	1	20	2	12.5	50
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>16</b>	<b>100.0</b>	<b>62.5</b>

Tabla. Distribución de la plantilla por género y grupos de edad

Antigüedad	Hombre		Mujer		Total		%mujeres/antigüedad
	N	%	N	%	N	%	
Menos de 1 año	1	16.66	-	-	1	6.3	
Entre 1 y 5 años	-	-	1	10	1	6.3	100.0
Entre 6 y 10 años	-	-	1	10	1	6.3	100.0
Más de 10 años	5	86.33	8	80	13	81.3	61.53
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>16</b>	<b>100.0</b>	<b>62.5</b>

Tabla. Distribución de la plantilla por género y antigüedad en la institución



El 52,9% de la plantilla son funcionarios de carrera observando una paridad desequilibrada (77,8% son mujeres). El 35,3% de la plantilla está vinculado contractualmente con la entidad de forma temporal con una participación equilibrada de mujeres y hombres (50% son mujeres). La tasa de temporalidad masculina (42,9%) es igual a la femenina (42,9%). Y en lo que a desproporción, favorece a los hombres frente a las mujeres entre los funcionarios interinos donde la participación de la mujer es nula.

Vínculo	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/vínculo
	N	%	N	%	N	%	
Funcionario	2	28.6	7	70	9	52.9	77.8
Funcionario Interino	2	28.6	-	-	2	11.8	-
Personal laboral fijo	-	-	-	-	-	-	-
Personal laboral temporal	3	42.9	3	30	6	35.3	50
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>17</b>	<b>100.0</b>	<b>58.8</b>
<b>Tasa de Temporalidad (%)</b>	42.9		42.9		35.3		

Tabla. Distribución de la plantilla por género y vinculación contractual

Actualmente, esta administración local cuenta con 3 líneas de acceso a la oferta pública que se genera por parte de las diferentes Concejalías del Ayuntamiento de Daya Nueva:

a) Bolsa de Trabajo / Oposición

b) Autobaremación Convocatorias GVA

- Se requiere a toda persona interesada en presentar candidatura que reúna los requisitos específicos de cada convocatoria, establecer su puntuación con antelación a su comparecencia el día de la cita, haciendo uso de impreso de autobaremación de los criterios de valoración recogidos en el procedimiento de selección. Para ello, se valora de la siguiente manera:

- Criterio 1.- Si la persona no es beneficiaria/o de prestaciones o subsidios por desempleo, o de rentas vinculadas a procesos de inserción laboral: 10 puntos, en caso contrario, 0.
- Criterio 2.- Si la persona tiene una enfermedad o trastorno mental diagnosticado por los Centros Públicos de Salud Mental o una discapacidad reconocida igual o superior al 33%: 3 puntos; si la discapacidad reconocida es superior al 50%: 5 puntos
- Criterio 3.- Si la persona es mujer: 3 puntos, a los que añadirá 7 más si tiene la condición de mujer víctima de la violencia de género o doméstica, acreditada mediante resolución judicial o informe de los servicios sociales públicos: máximo 10 puntos (3+7).



- Criterio 4.- Si la persona ha figurado inscrita como desempleada demandante de empleo durante al menos 12 meses en un periodo de 18 meses (valorado por LABORA exclusivamente)
- Criterio 5.- Si la persona acredita, mediante certificado de los servicios sociales públicos, una situación o riesgo de exclusión social (incluida la situación o riesgo de exclusión social por riesgo de desahucio): 5 puntos.
- Criterio 6.- Adecuación al puesto de trabajo: La puntuación máxima de este apartado será de 15, aunque la suma de los distintos puntos supere tal cifra. Se considerará para ello los siguientes puntos:
  - a.- Experiencia laboral previa en el mismo tipo de ocupación, de acuerdo con la siguiente escala en meses completos:

DESDE	HASTA	PUNTOS
0	1	15
1	3	12
3	6	9
6	9	6
9	12	3
12	18	1

- b.- Formación complementaria o prácticas formativas relacionadas con la ocupación para la que ha sido preseleccionado: hasta 5 puntos, a razón de 0,1 puntos por cada 25 horas de formación o prácticas acreditadas, excluyendo las prácticas formativas incluidas en su titulación así como las asignaturas de libre elección A estos efectos se valorará la formación homologada por la Administración Pública, los Colegios Profesionales o la Universidad, siempre que esté relacionada con la ocupación para la que ha sido preseleccionado.
- c.- Competencias lingüísticas de Valenciano: El conocimiento del valenciano se valorará hasta un máximo de 6 puntos, previa acreditación de estar en posesión del correspondiente certificado expedido u homologado por la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià, con arreglo a la siguiente escala: Certificado de nivel A1: 0,5 puntos, Certificado de nivel A2: 1 punto, . Certificado de nivel B1: 1,5 puntos, Certificado de nivel B2: 2 puntos, Certificado de nivel C1: 4 puntos, Certificado de nivel C2: 6 puntos. La valoración del conocimiento del valenciano se efectuará puntuando exclusivamente el nivel más alto obtenido.
- d.- Competencias lingüísticas de Idiomas comunitarios: Se valorará el conocimiento de lenguas oficiales de la Unión Europea, diferentes de la lengua española según los niveles especificados, acreditándose documentalmente mediante títulos, diplomas y certificados expedidos por las escuelas oficiales de idiomas, por las universidades españolas que sigan



el modelo de acreditación de exámenes de la Asociación de Centros de Lenguas de Educación Superior (ACLES), así como todos aquellos indicados en el anexo del Decreto 61/2013, de 17 de mayo, del Consell. El conocimiento de cada idioma comunitario se valorará hasta un máximo de 3 puntos, puntuando por curso o su equivalencia. La valoración del conocimiento del idioma comunitario se efectuará puntuando exclusivamente el nivel más alto obtenido en cada uno de los idiomas comunitarios, en base a la tabla siguiente:

Puntuación	R.D. 967/1988, 2 de septiembre		Puntuación	Ley Orgánica 2/2006, 3 de mayo (LOE)		Puntuación	Ley Orgánica 8/2013, 9 de diciembre (LOMCE)		
0.3	1º curso. Ciclo Elemental		0.3	1º Nivel básico	Certificado nivel	0.3	1º nivel A2	Nivel A	Certificado
0.6	2º curso. Ciclo Elemental	Certificado ciclo	0.6	2º Nivel básico	Básico (CNB)	0.6	2º nivel A2		A2
		Elemental	0.9	1º Nivel intermedio	Certificado nivel	0.9	1º nivel B1		Certificado
1.3	3º curso. Ciclo Elemental		1.3	2º Nivel intermedio	Intermedio (CNI)	1.3	2º nivel B1	Nivel B	B1
1.6	1º curso. Ciclo Superior	Certificado ciclo superior	1.6	1º Nivel avanzado	Certificado nivel	1.6	1º nivel B2		Certificado
2	2º curso. Ciclo Superior	Certificado de aptitud	2	2º Nivel avanzado	Avanzado (CNA)	2	2º nivel B2		B2
			2.5	1º Nivel C1	Certificado C1	2.5	1º nivel C1	Nivel C	Certificado C1
			3	2º Nivel C2	Certificado C2	3	1º nivel C2		Certificado C2

- Se analizan todas las candidaturas para comprobar la acreditación de méritos y se publica de forma provisional y de forma definitiva posteriormente el resultado en orden de mayor a menor puntuación.

- **El criterio nº 3 ofrece medidas orientadas a facilitar la inserción socio-laboral y la autonomía personal de la mujer maltratada, ofreciendo un plus de 10 ptos. máximo frente a las candidaturas masculinas. Hay que destacar un elemento subjetivo que tiene una influencia muy importante en la inserción laboral de las mujeres: *deseabilidad social, es decir, las mujeres suelen manifestar que su disponibilidad para buscar empleo es mayor de la que tienen en realidad.***

c) Bolsa LABORA de personal temporal No Técnico en situación de desempleo-

No podemos hablar de una plantilla municipal masculinizada debido a que como reflejan los datos aportados, la presencia hombre-mujer está equilibrada, entendida como que ningún sexo tiene una representación inferior al 40%, pero si se destaca la existencia de áreas y puestos en los que la masculinización es más acentuada, como por ejemplo las plantillas de Policía Local y Mantenimiento, circunstancia que se debería trabajar por dejar atrás promoviendo la igualdad de oportunidades entre empleados.

Se dan también situaciones llamativas como que hay más mujeres en niveles con estudios superiores y hay una mayor sobrecualificación de las mujeres respecto a los puestos que ocupan. Respecto a la temporalidad en las contrataciones por ser entidad beneficiaria de subvenciones, se ha visto una temporalidad más significativa en empleos ocupados mayoritariamente por mujeres.



#### 4.2 Clasificación, retribución y promoción técnica.

Por grupo de titulación se detectan algunos desequilibrios entre mujeres y hombres. En los grupos de titulación A1 y C1 podemos observar una paridad equilibrada (50% son mujeres en ambos). En el grupo A2 y C2 la desproporción favorece notablemente a las mujeres (100% son mujeres en ambos) no existiendo representación masculina en estos puestos (trabajo social, magisterio y auxiliar administración general). Al reducirse el requisito de titulación no se observan diferencias entre mujeres y hombres. Uno de los grupos con mayor número de trabajadores contratados en la entidad y que representa el 35,3% de la plantilla corresponde al de agrupaciones profesionales temporales (APF) y en este caso la presencia femenina está equilibrada con la masculina.

Grupo de titulación	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
A1	1	14.3	1	10	2	11.8	50
A2	-	-	2	20	2	11.8	100
C1	3	42.9	3	30	6	35.3	50
C2	-	-	1	10	1	5.9	100
APF	3	42.9	3	30	6	35.3	50
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>17</b>	<b>100.0</b>	<b>58.82</b>

Tabla. Distribución de la plantilla por género y grupo de titulación

Atendiendo al tipo de escala profesional, la proporcionalidad es desequilibrada a favor de las mujeres en administración general y administración especial (75% y 66,67% respectivamente son mujeres).

Escala	Hombre		Mujer		Total		% mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
Admón. general	1	25	3	42.85	4	36.36	75
Admón. especial	2	50	4	57.14	6	54.55	66.67
Habilitación nacional	1	25	-	-	1	9.09	-
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>7</b>		<b>11</b>	<b>100.0</b>	

Tabla. Distribución de la plantilla por género y escala

Grupo de titulación	Hombre	Mujer
A1	40.608,96	35.575,35
A2	25.410,34	
C1	-	25.726,29
C2	18.658,23	-
APF	18.796,86	-

Tabla. Distribución de la plantilla por género, grupo de titulación y salario medio anual (euros)

Se encuentra una diferencia de unos 5.000 euros aproximadamente entre la retribución percibida por el Sr. Secretaria y la Sra. Interventora. Respecto al grupo C1 encontramos tres franjas salariales: a) 25.726,29 euros, b) 24.070,72 euros y c) 22.903,07 euros, todas ellas pertenecientes a mujeres. Igual ocurre en las Agrupaciones Profesionales Temporales con franjas que oscilan entre máximo 18.796,86 euros y el mínimo de 11.814 euros, también feminizadas.

### 4.3 Procesos formativos y de corresponsabilidad

El presente apartado está constituido por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre el personal del Ayuntamiento de Daya Nueva una formación que responda a sus necesidades, para la mejora continua y modernización de los servicios públicos.

Este proceso formativo del personal al servicio de la administración local debe configurarse como un proceso continuo que sirva de motivación y progreso personal y profesional. Desde esta perspectiva, el Ayuntamiento de Daya Nueva quiere impulsar la transferencia del aprendizaje al puesto laboral, como un instrumento que contribuya al perfeccionamiento municipal en el ejercicio de sus funciones.

Los procesos formativos para el personal empleado público al servicio de esta administración local, en la última anualidad 2020, ante la ausencia de registro del mismo, se desconocen. Por tanto no se puede indicar cuantas acciones formativas se realizaron o disfrutaron en total.

Únicamente si hemos podido recopilar que las acciones formativas de este Ayuntamiento se organizan en las siguientes áreas:

a) Formación Genérica Transversal. Orientada a la mejora de los conocimientos, habilidades y aptitudes de todo personal empleado público para ejercer sus funciones de manera eficaz, con independencia de la concejalía o área en la que se encuentren adscritos.

b) Formación Específica. El objetivo es contribuir a perfeccionar la acción de gobierno que llevan a cabo las diferentes áreas municipales. Recoge acciones formativas colectivas o individuales demandadas a petición de quienes conforman el personal, siendo dicho personal a quien se dirige preferentemente.

Tipología	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	Nº	Nº	Año 2020 Nº	Nº	Nº	Año 2021 Nº
Enfermedad COVID (Baja)	1	3	4	-	5	5
CC (Baja)	1	2	3	1	1	2
Permisos Maternidad/ Paternidad	-	-	-	1	-	1
Reducción de jornada por cuidado familiar	1	-	1	1	-	1
<b>Total bajas</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

Tabla. Sobre corresponsabilidad, permisos y bajas por sexo 2020-2021. AT = accidente laboral; CC = enfermedad común



	Hombre		Mujer		Total		%mujeres/dependencia
	N	%	N	%	N	%	
<b>Personas Dependientes</b>							
<b>Menores de 3 años</b>	-	-	-	-	-	-	
<b>Menores entre 3 y 14 años</b>	2	33.33	4	40	6	37.5	66.7
<b>Mayores dependientes</b>	-	-	1	10	1	6.3	100.0
<b>Personas con discapacidad</b>	-	-	-	-	-	-	
<b>Personas enfermas crónicas</b>	-	-	-	-	-	-	
<b>No tengo personas dependientes a cargo</b>	3	50	4	40	7	43.8	57.1
<b>Otro</b>	1	16.66	1	10	2	12.6	50
<b>Total</b>	6	100.0	10	100.0	16	100.0	62.5

Tabla. Distribución de la plantilla por género y persona dependientes a cargo

Tipología	Hombre	Mujeres	Año 2020	Año 2021
	Nº	Nº	Nº	Nº
AT (Sin baja)	-	-	-	-
AT (Baja)	1	-	-	1
Enfermedad COVID (Baja)	1	*9	5	5
CC (Baja)	4	3	5	2
Permisos Maternidad/ Paternidad	1	-	-	1
Excedencias	-	-	-	-
<b>Total bajas</b>			10	9

Tabla. Bajas del personal por género y motivo 2020-2021

Atendiendo a las bajas del personal, podemos afirmar que se constatan 7 bajas de mujeres y dos de ellas la vuelven a solicitar, por eso se alcanza la cantidad de 9. En cuanto a sugerencias por parte de la plantilla para el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Daya Nueva, estas son las propuestas:



Sugerencia	Hombre	Mujer	Total
Incorporar medidas internas para favorecer la conciliación laboral y persona	2	2	4
Campañas de sensibilización internas en favor de la igualdad	-	2	2
Formación en materia de igualdad	1	3	4
Prevención de riesgos laborales asociados al embarazo y la lactancia	1	-	1
No sugerencias	2	3	5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

El 50% de personas trabajadoras perciben que sí se han adoptado por parte del Ayuntamiento de Daya Nueva medidas para conciliar las obligaciones de la vida familiar y personal con la ocupación laboral, a través de medidas de flexibilidad horaria o cambios de turno.

Opinión (%)			
Opciones	Hombre	Mujer	Total
Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria	16.7	40	31.3
Sí, acepta reducciones de jornada	16.7	10	12.5
Si, facilita la elección de vacaciones y cambios de turno	16.7	30	25
Si, promueve que tanto mujeres y hombres hagan uso de los permisos y medidas de conciliación	-	20	12.5
No, no es política del Ayuntamiento entrar en las necesidades personales y familiares de su personal	-	-	25
Si, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos	-	-	-
No sabe	50	-	18.8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tabla. Percepción de las medidas adoptadas respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal



Respuestas%			
Opciones	Hombre	Mujer	Total
Sí, porque atiende todas las peticiones de los trabajadores	50	40	43.8
Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme	33.3	30	31.3
No, ofertan más formación relacionada con puestos donde hay más presencia de hombres	-	-	-
No, ofertan más formación relacionada con puestos donde hay más presencia de mujeres	-	-	-
No sabe	16.7	30	25
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tabla. Percepción sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación interna (%)

Respuesta%				
		Hombre	Mujer	Total
Considera que sería necesario impartir formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<b>Si</b>	50	30	37.5
	<b>No</b>	16.7	50	37.5
<b>Total</b>	<b>No sé</b>	33.3	20	25
		100	100	100

Tabla. Importancia atribuida a la formación en igualdad por género (%)



#### 4.4 Información sobre comunicación corporativa.

El Ayuntamiento de Daya Nueva se caracteriza por no tolerar comportamientos, comentarios y actitudes machistas en la entidad como lo indica el 93,8% del personal que trabaja en esta institución, ya que hay un alto compromiso con el uso de lenguaje inclusivo a nivel interno. Por tanto es una respuesta mayoritaria (75%) la que considera que no sería necesario aplicar algún tipo de protocolo para evitar micromachismos.

		Respuesta%		
		Hombre	Mujer	Total
Observo comportamientos, comentarios y actitudes machistas en la entidad	No observo	100	90	93.8
	Si observo, pero esporádicamente	-	10	6.3
	Si observo, frecuentemente	-	-	-
<b>Total</b>		100	100	100

Tabla. Observación de conductas machistas por género (%)

		Respuesta%		
		Hombre	Mujer	Total
Considera que sería necesario aplicar algún tipo de protocolo interno para evitar micromachismos	Si	-	10	6.3
	No	66.7	80	75
	No sé	33.3	10	18.8
<b>Total</b>		100	100	100

Tabla. Percepción de comportamientos machistas por género (%)

		Escala de nada a mucho (%)				
		1	2	3	4	Total
El uso de un lenguaje inclusivo a nivel interno (entre compañeras y compañeros) ayudaría a disminuir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres	H	100	-	-	-	100
	M	50	-	50	-	100
<b>Total</b>		68.8	-	31.3	-	100

Tabla. Grado de importancia atribuida sobre el uso del lenguaje inclusivo por género (%)



Afirmaciones	Sexo	Escala de desacuerdo y acuerdo (%)					Total
		1	2	3	4	5	
En el Ayuntamiento de Daya Nueva no percibo problemas de discriminación para las mujeres	H	-	-	-	16,7	83,3	100
	M	-	-	-	-	100	100
	<b>Total</b>				6.3	93.8	100
En el área/departamento en el que se desarrolla mi trabajo mujeres y hombres son tratados de manera igualitaria	H	-	-	-	16.7	83.3	100
	M	-	-	10	-	90	100
	<b>Total</b>			6.3	6.3	87.5	100
Los equipos de trabajo con diversidad de género en general logran mejores resultados	H	16.7	-	33.3	33.3	16.7	100
	M	20	10	20	20	30	100
	<b>Total</b>	18.8	6.3	25	25	25	100
No es necesario elaborar un Plan de Igualdad Interno para conseguir la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores	H	33	-	33,3	-	33.3	100
	M	30	10	-	-	60	100
	<b>Total</b>	31.3	6.3	12.5		50	100

Tabla. Grado de acuerdo/desacuerdo ante afirmaciones relacionadas con la igualdad de género (% fila)

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

En la mayoría de respuestas, el personal afirma que en su área/departamento en el que desarrolla su trabajo, no existe distinción entre mujeres y hombres. Por tanto la percepción de que no existen problemas de discriminación para las mujeres en el Ayuntamiento de Daya Nueva es generalizada. El dato llamativo es que más de la mitad de las mujeres afirman que “No es necesario elaborar un Plan de Igualdad Interno para conseguir la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores”, siendo esto una posible resistencia al mismo.

Más del 50% del personal considera que puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la entidad de la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión interna del Ayuntamiento, mejorando así el clima laboral. E incluso el 70% indica que puede dar una imagen más moderna y competitiva de la entidad.



Afirmaciones	Sexo	Escala de desacuerdo y acuerdo (%)					Total
		1	2	3	4	5	
Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la entidad	H	16.7	-	33.3	16.7	33.3	100
	M	20	-	30	10	40	100
	<b>Total</b>	18.8	-	31.3	12.5	37.5	100
Puede mejorar el clima laboral	H	16.7	-	50	16.7	16.7	100
	M	20	-	30	10	40	100
	<b>Total</b>	18.8	-	37.5	12,5	31.3	100
Puede dar una imagen más moderna y competitiva de la entidad	H	16.7	-	50	16.7	16.7	100
	M	20	-	10	40	30	100
	<b>Total</b>	18.8	-	25	31.3	25	100
Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.	H	16.7	-	33.3	16.7	33.3	100
	M	20	10	30	10	30	100
	<b>Total</b>	18.8	6.3	31.3	12,5	31.3	100
No creo que sirva para nada	H	50	16.7	-	16.7	16.7	100
	M	30	30	10	10	20	100
	<b>Total</b>	37.5	25	6.3	12.5	18.8	100

Tabla. Percepción sobre la utilidad de la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión (% fila)  
1 = totalmente en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = indiferente; 4 = de acuerdo; 5 = totalmente de acuerdo



#### 4.5 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

En los niveles de ocupación superiores o con responsabilidad en el cargo, la presencia de mujeres es mayoritaria (secretaría, intervención, etc). Pero esto no garantiza que la realidad sea que existan más mujeres en puestos con mayor salario, por lo que la diferencia salarial (brecha salarial) es real si tenemos en cuenta los niveles medios.

Estos datos ponen de manifiesto que no es suficiente una declaración de igualdad sino que hay elementos que hacen que sea más complicado conseguir la igualdad real, por lo que es un reto que tiene que ocuparnos todavía con mayor intensidad (en referencia a promoción interna, pago o compensación de las horas extra, igualdad retributiva, complementos, etc).

Apostamos por integrar la igualdad en la gestión de personal, garantizar la igualdad en las ofertas de empleo y acceso, garantizar la participación en formación continua, contribuir al principio de igualdad salarial, facilitar la conciliación, la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, integrar la perspectiva de género y prevenir el acoso, desde cuatro principios rectores: *participación, transversalidad, globalidad y flexibilidad.*

El presente trabajo permite asentar unas bases metodológicas mínimas y un plan de trabajo plurianual, todo ello con dos objetivos, el primero es disponer de herramienta para promover la igualdad, guiando así el proceso que acerque al Ayuntamiento a la igualdad en el ámbito interno entre trabajadores, y en el externo, incrementando el potencial transformador del conjunto de políticas municipales para avanzar en la igualdad entre ciudadanía. Y en segundo lugar, conocer el impacto de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres.

El I Plan Interno de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Daya Nueva es una herramienta de trabajo para todo el equipo de la institución (*personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Daya Nueva y áreas del mismo, bien sea su relación contractual Funcionarial, Administrativa o Laboral*), cuyo fin es establecer un modelo municipal de gobernabilidad que garantice la igualdad de mujeres y hombres y erradique cualquier discriminación. Pero también en caso de externalización de servicios públicos. Se valorará, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la existencia de Plan de igualdad o de medidas de acción positiva en empresas proveedoras, así como el compromiso de asumir el Plan Interno de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Daya Nueva. Es incluso el personal quien desea que la imagen que ofrece el Ayuntamiento de Daya Nueva promueva y/o fomente los valores de igualdad entre mujeres y hombres

		Escala de nada a mucho (%)				
		1	2	3	4	Total
La imagen que ofrece el Ayuntamiento de Daya Nueva promueve y/o fomenta los valores de igualdad entre mujeres y hombres	H	-	33.3	33.3	33.3	100
	M	-	10	40	50	100
<b>Total</b>		-	18.8	37.5	43.8	100

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



Respecto a la aplicación temporal, se propone un plazo de vigencia de 4 años, sin perjuicio de articular un proceso de evaluación de carácter anual, que permitirá contrastar los resultados obtenidos en el ejercicio correspondiente con los objetivos propuestos inicialmente, modulados a través de los indicadores especificados.

En la fase de ejecución se debe llevar a cabo la realización e implantación de las medidas previstas de acuerdo con el calendario programado previamente, dando cuenta periódicamente de su desarrollo y resultados más inmediatos.

Además de este compromiso socio-político, la realización de este Plan Municipal de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Daya Nueva requiere la implicación de todas las Concejalías existentes, un presupuesto propio, el cual intentaremos dotarlo con convocatorias de concurrencia competitiva de organizaciones supra-municipales, y una mínima estructura de personal técnico especializado y responsable, en constante proceso de formación y búsqueda de información, con habilidades sociales necesarias para desarrollar el plan de igualdad. En este último caso, será competencia de la Técnico o Agente de Igualdad, personal adscrito a la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas, quien deba ejercer el liderazgo de cada una de las medidas indicadas y ser capaz de influir e intervenir sobre el resto de políticas locales.

		Opinión%		
		Hombre	Mujer	Total
Considera que en el Ayuntamiento de Daya Nueva sería necesario poner en marcha alguna medida “más específica” contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo	Si	16.7	-	6.3
	No	50	70	62.5
	No sé	33.3	30	31.3
<b>Total</b>		100	100	100

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





## 5. AMBITOS DE APLICACIÓN

### 5.1 Gobernanza libre de comunicaciones sexistas

Una institución pública no puede, ni en su comunicación cotidiana, ni en sus textos normativos, desplegar un lenguaje que discrimine por acción u omisión a ningún colectivo social, y en este caso, uno tan amplio representativo como son las mujeres. La utilización de un lenguaje no sexista, que visibilice el papel de las mujeres en el ámbito de la administración pública y en nuestra sociedad local en general, eliminando la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación es uno de los objetivos prioritarios del ya extinto I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Ciudadanía de Daya Nueva, y al que debemos de seguir dando continuidad, si pretendemos ser realmente una institución igualitaria, integradora y que elimina cualquier vestigio de discriminación.

Objetivo	Medida	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	Áreas Responsables
Objetivo 1. Hacer efectivo el compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres.	Medida 1.1. Impulsar y evaluar una Ordenanza municipal reguladora del uso y fomento de un lenguaje no sexista.					Todas las concejalías
	Medida 1.2. Diseñar un sistema de seguimiento de la incorporación de las cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones.					Alcaldía Protocolo Modernización Buen Gobierno Hacienda Pública
	Medida 1.3 Usar formas neutras en el lenguaje y conceptos utilizados para la descripción y valoración de los puestos de trabajo y las comunicaciones.					Serv. Sociales Protocolo Modernización Buen Gobierno Cultura y Juventud Fiestas
	Medida 1.4. Lograr que las campañas publicidad realizadas por el Ayto. se potencie la difusión de imágenes-contenidos no estereotipados.					Serv. Sociales Protocolo Buen Gobierno Cultura y Juventud Fiestas
	Medida 1.5. Facilitar la instalación en cualquier equipo informático un prog. Gratuito corrector de lenguaje sexista para Word (Ej. <i>Lupa Violeta</i> )					Serv. Sociales Protocolo Modernización Buen Gobierno Mantenim.Servicios



Objetivo 2. Desarrollar un trabajo coordinado, efectivo y con visión estratégica en materia de igualdad, que permita la incorporación progresiva del enfoque de género en la organización.	Medida 2.1. Designar las personas de referencia en cada área municipal para el impulso y seguimiento de las actuaciones del Plan.					Alcaldía / Personal Todas las concejalías
	Medida 2.2. impulsar mediante encuentros técnicos la Incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas municipales fomentando la colaboración de los diferentes servicios con el área de la mujer					Alcaldía / Personal Todas las concejalías
	Medida 2.3. Desagregar por sexo toda la información municipal posible, especialmente de los servicios sociales (ayudas, alquiler social, atenciones...), del área de deporte (tasas especiales, actividades deportivas de personas adultas y escuelas deportivas...) y las relacionadas con la plantilla municipal.					Serv. Sociales Deportes Modernización Buen Gobierno Cultura y Juventud Mantenim.Servicios
	Medida 2.4. Elaborar las instrucciones para la realización de informes de impacto de género en los planes, programas y proyectos de especial relevancia para el municipio tanto para el Ayto. como empresas proveedoras.					Serv. Sociales Protocolo Modernización Buen Gobierno Mantenim.Servicios Hacienda Pública



## 5.2 Acceso a la oferta laboral y promoción profesional.

El incremento de la ocupación femenina en las últimas décadas, no ha ido acompañado necesariamente por una mayor igualdad entre mujeres y hombres, al contrario, refleja formas diferentes y más precarias de integrarse al mercado de trabajo asalariado para las mujeres. Las desigualdades salariales, la fuerte segregación por sexo, la mayor presencia de las mujeres en empleos temporales, a tiempo parcial y en las categorías más bajas son algunas de las desigualdades que las mujeres afrontan en el mercado laboral actual, inclusive dentro de la administración pública local.

En este aspecto resulta de gran utilidad el diagnóstico de los Recursos Humanos (RRHH) con perspectiva de género (ver punto 4), utilizado en la elaboración de Planes de Igualdad, y a su resultado aplicar los procesos que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el momento de cubrir un puesto de trabajo.

Objetivo	Medida	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	Áreas Responsables
Objetivo 1. Reducir la "masculinización" de áreas municipales determinadas	Medida 1.1. Campaña de sensibilización para animar a las mujeres a presentarse a las ofertas de empleo público para acceder a la plantilla de la Policía Local y/o Servicios.					Alcaldía Protocolo Modernización Buen Gobierno Hacienda Pública Gestión del Territ. Mantenim.Servicios
	Medida 1.2. Revisión de la oferta de empleo público pendiente de convocar para que sea inclusiva					Alcaldía Modernización Buen Gobierno Hacienda Pública
	Medida 1.3. Elaborar y difundir un Protocolo de Acogida en materia de igualdad dirigido al personal municipal.					Serv. Sociales Modernización Buen Gobierno Mantenim.Servicios
Objetivo 2. Implementar medidas para favorecer la movilidad funcional y que garantice no discriminación tanto en la movilidad-promoción como en el desarrollo profesional	Medida 2.1. Comunicar específicamente a las mujeres con posibilidad de promoción las convocatorias que se convoquen.					Alcaldía Modernización Buen Gobierno Hacienda Pública
	Medida 2.2 Incluir un módulo sobre igualdad de género y violencia de género en las pruebas de promoción laboral.					Alcaldía Serv. Sociales Buen Gobierno Hacienda Pública
	Medida 2.3 Aplicar el criterio de preferencia en la selección del sexo					Alcaldía Modernización



	subrepresentado, ante igualdad de condiciones.					Buen Gobierno Hacienda Pública
	Medida 2.4 Dar preferencia a solicitudes de cambio de servicio (temporal o definitivo), a trabajadores/as que lo precisen para conciliar la vida laboral y familiar.					Alcaldía Modernización Buen Gobierno Hacienda Pública



### 5.3 Clasificación técnica y procesos formativos

El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor constituye un aspecto importante del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y una parte esencial e indispensable. Para la incorporación de perspectiva de género, es primordial la formación del personal municipal, pues esta perspectiva no se instaura de manera sistemática. De esta manera, se resalta la importancia de la formación, y más, teniendo en cuenta que el gasto de personal (844.658,69 €) supone el 43,25 % del Presupuesto Municipal (1.952.716,17 €) - Fuente: Diputación de Alicante. Boletín Oficial de la Provincia-.

Las medidas positivas que se pueden y se requiere implementar en las instituciones, tanto en formación como en el cambio de actitudes está ayudando a que cada día haya más referentes femeninos en puestos tradicionalmente asignados a personal masculino.

Objetivo	Medida	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	Áreas Responsables
Objetivo 1. Acabar con las brechas salariales y con la segregación horizontal en los servicios municipales	Medida 1.1. Evaluar la realidad retributiva de la organización, a partir de la aplicación en el Ayuntamiento del recurso autodiagnóstico de la brecha salarial del Ministerio de Sanidad, Serv.Sociales e Igualdad.					Alcaldía Modernización Buen Gobierno Hacienda Pública
	Medida 1.2. Elaborar un informe anual que identifique las brechas de desigualdad en la plantilla municipal.					Alcaldía Modernización Buen Gobierno Hacienda Pública
	Medida 1.3. Favorecer una representación equilibrada de sexos en todos los puestos, niveles y estructuras del Ayuntamiento.					Todas las Concejalías
Objetivo 2. Garantizar la capacitación y formación sólida y especializada anual en género del personal técnico y político municipal	Medida 2.1. Realizar diagnósticos de las necesidades formativas e itinerarios formativos periódicos en materia de igualdad al personal municipal.					Serv. Sociales Modernización Buen Gobierno Cultura y Deportes Mantenim.Servicios
	Medida 2.2. Asegurar que la propuesta de acciones formativas llega a toda la plantilla sin excepciones					Todas las Concejalías



	(inclusive a las personas que se encuentren disfrutando de permisos y bajas por maternidad, paternidad, excedencia)					
	Medida 2.3 Incluir en el Plan de formación del Ayuntamiento cursos específicos en políticas de igualdad para aumentar el grado de sensibilización del personal en cuestiones de género.					Serv. Sociales Protocolo Buen Gobierno Hacienda Pública
Objetivo 3. Facilitar el reciclaje formativo teniendo presente las obligaciones familiares	Medida 3.1 Programar la formación especializada y continuada en horario laboral y en el lugar de trabajo.					Serv. Sociales Protocolo Buen Gobierno Mantenim.Servicios
	Medida 3.2 Ofertar, cuando sea posible, la formación no presencial					Serv. Sociales Modernización Buen Gobierno
	Medida 3.3 Potenciar los cursos de formación en las nuevas tecnologías para mujeres a través de recursos propios y externos.					Serv. Sociales Modernización Buen Gobierno



#### 5.4 Conciliación laboral, familiar y personal.

Las consecuencias de la crisis del COVID-19, provoca que muchas familias afrontan con incertidumbre las continuas fases integradas en el proceso de desescalada debido al cierre de recursos educativos (guarderías, centros de infantil y primaria, centros de atención temprana, programas de actividades extraescolares etc) complicando las labores de crianza y las profesionales, por lo que es urgente impulsar políticas que permitan afrontar este proceso de desconfinamiento. Es precisamente este tipo de situación la que puede llevar a que, en la mayoría de los casos, sean las mujeres quienes renuncian a su desarrollo laboral por el cuidado de las hijas e hijos, creando o aumentando la brecha que separa a unos y otros en el terreno de la igualdad. Por eso, poder conciliar las responsabilidades laborales y las familiares es imprescindible para que cualquier persona trabajadora siga ofreciendo su mejor rendimiento en la organización donde labore.

Objetivo	Medida	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	Áreas Participantes
Objetivo 1. Garantizar que todos los derechos de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, sin tener en cuenta su sexo, antigüedad o modalidad contractual	Medida 1.1. Realizar campañas de sensibilizar en coresponsabilidades entre mujeres-hombres para el personal de la administración.					Todas las concejalías
	Medida 1.2. Apostar por formas de control de los tiempos en reuniones de trabajo para facilitar la conciliación					Alcaldía / Personal Serv. Sociales Modernización Buen Gobierno
	Medida 1.3. Permitir la flexibilidad / adaptación horaria en la entrada y salida del puesto laboral					Alcaldía / Personal Modernización Buen Gobierno
Objetivo 2. Priorizar la calidad y los objetivos conseguidos. en vez de la cantidad de tiempo dedicado al desempeño del trabajo	Medida 2.1. Facilitar la flexibilización espacial a través del teletrabajo siempre y cuando sea justificada su aplicación					Alcaldía / Personal Serv. Sociales Modernización Buen Gobierno
	Medida 2.2. Ofertar un % de reserva de plazas en los recursos estivales y navideños (escuelas de verano, ludotecas, etc) para personal con cargas familiares					Alcaldía / Personal Serv. Sociales Educación Deportes Fiestas Hacienda Pública
	Medida 2.3 Proporcionar reciclaje en materia de PRL y Plan Contingencias ajustado a cada puesto					Alcaldía / Personal Buen Gobierno



### 5.5 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo

El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

En este contexto, debe alentarse a que se tomen medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Objetivo	Medida	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	Áreas Participantes
Objetivo 1. Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y, en su caso, solucionarlo eficazmente y erradicarlo.	Medida 1.1. Elaborar e implementar un recurso de prevención del acoso sexual y sexista en el trabajo.					Alcaldía / Personal Serv. Sociales Modernización Buen Gobierno
	Medida 1.2. Elaboración de una declaración de principios “tolerancia cero” asumida por toda la administración, con el objetivo de crear un entorno exento de acoso y/o violencia.					Alcaldía / Personal Serv. Sociales Modernización Buen Gobierno Protocolo
	Medida 1.3. Informar y difundir a la plantilla del Protocolo preventivo y actuación contra el acoso sexual y sexista en el trabajo.					Alcaldía / Personal Serv. Sociales Modernización Buen Gobierno Protocolo
	Medida 1.4. Generar un espacio municipal para el personal para que pueda trasladar quejas, sugerencias o denuncias en materia de acoso así como atención personal					Serv. Sociales Buen Gobierno Protocolo
	Medida 2.1. Realizar un estudio para identificar las enfermedades que afectan genéricamente					Buen Gobierno Sanidad y Salud P.



Objetivo 2. Detectar y solventar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género.	a las mujeres del Ayto., diferenciando aquellas originadas con ocasión del trabajo realizado, y las que tienen su causa en factores ajenos					
	Medida 2.2. Diseñar e implementar acciones de Prevención de las enfermedades y riesgos más comunes.					Serv. Sociales Buen Gobierno Sanidad y Salud P.
	Medida 2.3. Valorar la idoneidad de pruebas de Prevención del cáncer de mama y prostático en el reconocimiento médico anual o en colaboración con entes externos.					Alcaldía Buen Gobierno Sanidad y Salud P.
	Medida 2.4. Organizar actos conmemorativos del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo cada año.					Serv. Sociales Buen Gobierno Sanidad y Salud P.



## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las políticas de igualdad de oportunidades han de partir de un análisis concreto de las necesidades diferentes de mujeres y hombres en el municipio. Así lo especifica la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que pone en evidencia la importancia de disponer o aplicar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, y la repercusión que tiene esto respecto al conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los Planes internos de Igualdad de una entidad. No hablamos de actuaciones residuales o de mero trámite, sino que nos referimos a actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Daya Nueva hará un seguimiento del cumplimiento, del desarrollo, de la aplicación y, en su caso, de la oportunidad de revisión del presente Plan, como proceso apreciativo que permite examinar la existencia de progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, si no es posible, mejorar las deficiencias.

Dicho de otro modo, para garantizar el buen funcionamiento del Plan de Igualdad es necesario definir y establecer un mecanismo de control que posibilite la autocrítica y la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Esta evaluación tendrá formato de informe que será remitido a la Junta de Gobierno Municipal para su posterior difusión a la representación legal de las y los trabajadores y al resto de la plantilla municipal.

Evaluación de resultados	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
	Grado de consecución de los resultados esperados
	Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
Evaluación de procesos	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
	Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
Evaluación de impacto	Grado de acercamiento a la Igualdad de Oportunidades en la entidad
	Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y la plantilla en general, de las prácticas de Recursos Humanos, etc.
	Reducción de desequilibrios en presencia y participación de mujeres y hombres

Para ello las Concejalías de Servicios Sociales e Igualdad del Ayuntamiento de Daya Nueva liderarán el seguimiento a través de plantillas de auto-evaluación sobre las actuaciones que han de ser desarrolladas para que sean rellenadas por el personal responsable designado en cada medida. Una vez al año se recogerán los datos de seguimiento de las actuaciones y se elaborará el citado informe.

La evaluación no sólo será cuantitativa, sino también cualitativa a través de entrevistas grupales o individuales, encuestas, cuestionarios, indicadores de género etc. donde participarán tanto el personal técnico como político municipal y las representaciones sindicales, junto con personas o entidades beneficiarias de los cambios que se hayan producido.



• **Indicadores evaluativos de impacto.**

Tras la ejecución de las acciones que se proponen en el I Plan Interno de Igualdad de Oportunidades, y para permitirnos conocer el grado de consecución de los objetivos (valores previstos de los indicadores) y del avance del Ayuntamiento en materia de Gobernanza municipal y, específicamente, en la inclusión de la perspectiva de género

- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- % Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- % Disminución segregación vertical y/o horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de Concejales/as
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura interna e imagen externa del Ayuntamiento de Daya Nueva.
- Mejoras de las condiciones de trabajo.

• **Indicadores evaluativos de proceso**

- Grado de adecuación de los recursos facilitadores incorporados para el desarrollo del Plan.
- Nº de Barreras detectadas para el desarrollo del Plan.
- Valoración de las personas participantes sobre el grado de idoneidad de la acción.
- Grado de cumplimiento del cronograma.
- Grado de alcance de información y difusión entre la plantilla.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

• **Indicadores evaluativos de resultado**

- Porcentaje de áreas municipales en las que se han implantado las medidas recogidas en el plan.
- Porcentaje del presupuesto municipal destinado al conjunto de políticas municipales afines.
- Porcentaje de áreas municipales que han designado a persona de referencia
- Número de espacios nuevos en los que se ha participado.
- La actuación se ha realizado conforme al procedimiento previsto.
- % de haber cumplido las actuaciones





AYUNTAMIENTO  
DE  
DAYA NUEVA

