

# **PLAN DE IGUADAD DE OPORTUNIDADES PARA EL AYUNTAMIENTO DE BUGARRA**



# ÍNDICE

---

## 1. Introducción

## 2. Objetivos y características

- 2.1. Justificación del Plan de Igualdad
- 2.2. Ámbito de aplicación
- 2.3. Partes subscriptoras del plan
- 2.4. Vigencia
- 2.5. Medios y recursos para su puesta en marcha
- 2.6. Marco legislativo

## 3. Comisión de Igualdad

## 4. Diagnóstico

- 4.1. Diagnóstico. Cuestionario
- 4.2. Diagnóstico de situación
- 4.3. Diagnóstico. Conclusiones

## 5. Plan de Acción

- 5.1. Áreas de intervención
- 5.2. Acciones

## 6. Evaluación y Seguimiento

- 6.1. Indicadores
- 6.2. Evaluación
- 6.3. Seguimiento

## 7. Cronograma

## 8. Glosario



# INTRODUCCIÓN



## INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto, según su artículo 1:

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

En su artículo 45 se establece que las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El artículo 46 detalla el concepto y el contenido de los planes de igualdad de empresas de la siguiente manera:

*1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa 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.*

*2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

*3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

Este plan pretende constituirse como el marco de acción para la actividad a desarrollar en materia de igualdad dirigido a todas aquellas personas que componen la plantilla del Ayuntamiento, así como aquellas que colaboran en el desarrollo de su actividad, e incluye una programación para llevar a cabo los objetivos fijados, cuya implantación se realizará en los próximos cuatro años.

Se trata de un plan participado, no solo en su elaboración sino en el posterior seguimiento y evaluación, que introduce la perspectiva de género de manera transversal a todas las áreas del Ayuntamiento.

El Plan de Igualdad se ha diseñado en base a unos principios rectores, presentes tanto en la elaboración como en la ejecución e implantación de éste, que son los siguientes:

- **Compromiso institucional.** Para lograr que el Plan de Igualdad pueda acometer su objetivo, es necesario el compromiso por parte del Ayuntamiento, tanto para la elaboración de dicho proyecto como para prestar la colaboración necesaria para abordar cada una de las fases de su creación y posterior implementación. Además, es necesaria la colaboración del personal político, así como de todo el personal que compone la plantilla del Ayuntamiento para la elaboración e implementación posterior del Plan de Igualdad.
- **Igualdad de trato** entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de oportunidades.** Es un principio basado en la erradicación de la discriminación por razón de la igualdad entre mujeres y hombres. Este principio se debe aplicar en todas las áreas en las que se compone el Ayuntamiento.
- **Integración.** Este principio recoge la necesidad de impulsar una línea de acción común desde diferentes áreas incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a las mujeres. Se trata de superar la discriminación por razón del sexo mediante la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Transversalidad** del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Es decir, pretende incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de creación de políticas y actuaciones llevadas a cabo en el

Ayuntamiento (desde la toma de decisiones, planificación, puesta en marcha y evaluación).

- **Enfoque de género.** Este principio implica introducir una perspectiva diferente que preste atención a las desigualdades entre mujeres y hombres en cualquier actividad o situación.
- **Prevención.** Conseguir la igualdad de oportunidades e impedir la discriminación por razón de sexo, raza o religión como objetivos deben estar incorporados a una cultura de la tolerancia y a la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respeto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales faciliten una mejor calidad de vida.
- **Participación.** El Plan se elabora de forma participativa, ya que solo así será acogido y sentido como propio por la plantilla del Ayuntamiento.
- **Diversidad.** Este principio es fundamental para tener en cuenta que las diferencias entre los seres humanos nos enriquecen, además de que forman parte de nuestras sociedades.
- **Suficiencia de recursos.** Es fundamental que el Ayuntamiento garantice la suficiencia de recursos y el personal oportuno para la aplicación del Plan de Igualdad para su personal, ya que sin los recursos económicos y personales no se podría llevar a cabo.



## **OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS**



## **OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS**

### **1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La iniciativa para la elaboración del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Bugarra, obedece al compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo, mediante el fomento de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad real tal y como establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde la selección a la promoción, pasando por la formación, la política salarial, la salud laboral, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como mediante la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así mismo la elaboración del Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Bugarra responde al cumplimiento de la normativa vigente (ver apartado "Marco legislativo"), especialmente la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Valenciana, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en 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.

### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad de trato y oportunidades va dirigido a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Bugarra, es decir, a aquellas personas que conforman la plantilla del ayuntamiento, así como a las personas que, con su trabajo y esfuerzo, colaboran mediante labores de representación, aunque no obtuvieran remuneración alguna, como es el caso de los cargos políticos.

### **3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN**

El Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Bugarra está suscrito por todas las partes interesadas del mismo.

### **3.1 La Corporación Municipal**

La Corporación Municipal es la responsable de:

- Adquirir el compromiso de su elaboración y puesta en marcha.
- Promover los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para su elaboración y posterior implementación.
- Conocer los resultados del seguimiento y evaluación.
- Adoptar las decisiones oportunas que se encuentren dentro de su ámbito de competencias, relacionadas con la implantación efectiva del Plan de Igualdad.

### **3.2 Plantilla**

Se trata del colectivo destinatario, siendo por ello el principal agente implicado. Para poder analizar la situación existente respecto a la igualdad en el Ayuntamiento de Bugarra es necesario conocer las peculiaridades de la plantilla que la compone.

### **3.3 Comisión Permanente de Igualdad**

La Comisión Permanente de Igualdad es el órgano encargado de llevar a cabo las medidas propuestas en el plan de acción del Plan de Igualdad, así como de realizar el seguimiento y la evaluación de estas.

### **3.4 Personal Experto en Igualdad (interno y externo).**

**Personal experto externo.** El presente plan ha sido elaborado por una empresa externa, INVES Proyectos de Investigación Social, quienes tras la elaboración de un diagnóstico detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Bugarra han elaborado, de manera participada y consensuada, un plan de acción en el que se recogen diversas medidas para la mejora de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento.

Por lo tanto, la función principal de esta empresa es la elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bugarra, pudiendo asumir funciones de apoyo, asesoría y de formación según las necesidades y los acuerdos adquiridos con el Ayuntamiento.

**Personal experto interno.** La Agente de Igualdad será la persona encargada de asesorar en todo momento ante las posibles dudas que pudieran surgir a la Corporación municipal, la Comisión Permanente de Igualdad, así como a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Bugarra.

#### **4. VIGENCIA**

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años (2019-2023) desde su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.

#### **5. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA**

Para la puesta en marcha y posterior implementación del presente Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Bugarra facilitará los recursos materiales y personales necesarios para cumplir con los objetivos propuestos, hecho que deberá tener en cuenta en la aprobación de los presupuestos anuales.

#### **6. MARCO LEGISLATIVO**

En las sociedades actuales, desarrolladas sobre los pilares de la democracia, se reconoce la igualdad de todas las personas ante la ley, pero el mero reconocimiento legal no implica que esta igualdad sea efectiva, por lo que es necesario llevar a cabo una serie de cambios sociales y estructurales que favorezcan dicha efectividad legal.

A pesar de los grandes avances legislativos, culturales, económicos y, en general, de todo tipo producidos a partir de la segunda mitad del siglo XX, la desigualdad en el trato y el desvalor que sufren las mujeres son evidenciados a diario, lo que impide su pleno desarrollo en todos los ámbitos.

##### **6.1 MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental, tanto en el ordenamiento jurídico internacional como para el comunitario, conformado como un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos.

La Carta de Naciones Unidas (1945) es el primer documento jurídico que reconoce la igualdad de todos los seres humanos, introduciendo concretamente la discriminación por motivos de género, lo que abrió el gran debate sobre los roles asignados a las mujeres durante siglos. Tras su promulgación, la elaboración de documentos e instrumentos jurídicos ha sido constante, lo que

ha permitido el desarrollo de un amplio marco de acciones jurídicas internacionales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un referente en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, en su resolución 217 A (III), como el ideal común de todos los pueblos y naciones estableciendo, por primera vez, los derechos humanos que deben de estar protegidos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, recoge en su artículo 1:

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

Y en su artículo 2 expresa que:

*"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...]."*

El 7 de noviembre de 1967, la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII) proclama la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, la cual fue completada por la Convención sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra la Mujeres de 18 de diciembre de 1979. En dicha Convención se recoge la definición de discriminación, se proponen medidas para eliminar la discriminación femenina y se pide a los Estados miembros el compromiso de que lleven a cabo una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Este documento es la herramienta mediante la cual se comienza a articular la lucha por la igualdad de género a nivel internacional y con ella, las Naciones Unidas recomendaron a los países a incluir en sus agendas políticas la lucha contra la desigualdad de género.

La IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, redirige la atención de la "mujer" al concepto de "género", reconociendo que solo a través de esta perspectiva y de su evolución pueden producirse los cambios que posibiliten la igualdad. La IV Conferencia Mundial Sobre La Mujeres supone uno de los grandes pasos hacia la lucha de la igualdad, estableciendo tres conceptos fundamentales: empoderamiento, mainstreaming o transversalidad y perspectiva de género. Conceptos que marcarán la nueva búsqueda para alcanzar la igualdad de género.

En el marco europeo, al igual que ocurre con el marco internacional, el reconocimiento de la igualdad legal entre hombres y mujeres es un hecho, en el que queda pendiente la tarea de conseguir una realidad efectiva entre ambos.

La legislación europea al respecto es amplia y trata principalmente de varias disposiciones del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea<sup>1</sup>, ampliadas y encaminadas por diversas Directivas relacionadas con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mundo laboral.

La Unión Europea, desde sus orígenes en el Tratado de Roma (1957) establece el principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores para un mismo trabajo. El Tratado de Ámsterdam (1997) incluirá consideraciones explícitas acerca de la discriminación a la mujer, tanto por motivos sexuales como por otros. Las sucesivas reformas en todos los sectores, llevadas a cabo tras dicho Tratado, conllevaron que poco a poco se fuera consiguiendo una presencia más equitativa.

Desde el Tratado Constitutivo de las Comunidad Económica Europea, la Unión Europea ha adoptado una serie de Directivas para garantizar la igualdad de género, principalmente en el ámbito laboral: derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, retribuciones salariales, seguridad social y acceso a bienes y servicios. Así como Directivas relativas a la aplicación de medidas que promovieron las mejoras en seguridad y de la salud en el trabajo para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Además de estas y otras Directivas, también se llevaron a cabo numerosas decisiones, recomendaciones, resoluciones, informes y reglamentos en materia de igualdad entre mujeres y hombres a nivel internacional.

## 6.2 MARCO JURÍDICO ESTATAL

Mientras tanto, en nuestro país, la igualdad entre mujeres y hombres se ha ido incorporando de manera paulatina a nuestra legislación, a imagen de la Unión Europea. La igualdad es un principio básico en el ordenamiento jurídico español, pues se encuentra reconocida en la Constitución española.

En el artículo 1 de la Constitución Española se encuentra la primera referencia a la igualdad, estableciéndose como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico:

*"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".*

Así mismo, el artículo 9.2 de la Constitución española expone lo siguiente:

*"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud*

---

<sup>1</sup> Los Tratados de Roma (1957) dieron origen a la Comunidad Económica Europea (CEE). La entrada en vigor del Tratado de Maastricht (1993) hizo que la Comunidad Económica Europea (CEE) se convirtiera en la Comunidad Europea (CE), ya no se trataba tan sólo de reflejar su carácter económico, estableciendo un marcado carácter político. El Tratado de Lisboa (2009) incorporó las instituciones de la CE al marco de la Unión Europea, sucediendo así a la Comunidad Europea.

*y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

Finalmente, el artículo 14 de la Constitución española recoge la igualdad ante la ley y la igualdad en la ley, detallándose de la siguiente manera:

*“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por motivo de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, conlleva la modificación del capítulo I del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública. Esta Ley establece diversos puntos de actuación: reconocimiento de los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia, flexibilización del permiso de lactancia, introduce la reducción de la jornada o excedencia para atender a familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, facilita el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o su incorporación a la familia e introduce numerosas e importantes modificaciones en la regularización de los permisos de adopción y acogimiento, entre otras.

Como consecuencia de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) se promulga la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

Es fundamental el papel de la “Ley de Violencia de Género”, es decir, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género, ya que la violencia de género evidencia una de las más claras manifestaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, por lo que con esta ley se pretende que las mujeres víctimas de violencia de género puedan poner fin a esta relación violenta y recuperar sus vidas. Esta Ley se promulga, según lo dispuesto en el Título Preliminar de esta, con tres claros objetivos:

- 1) Actuar contra la violencia sobre las mujeres.
- 2) Establecer medidas de protección integral.
- 3) Delimitar el ámbito de aplicación de esta Ley.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objetivo es solucionar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de género, establece principios, reconoce derechos e implanta nuevas medidas para la erradicación de cualquier situación de desigualdad.

Respecto a los derechos de las personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales, no podemos olvidar: la Ley 13/2005, de 1 julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio y la ley

3/2007, de 15 de marzo, reguladora la rectificación registral relativa al sexo de las personas.

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, introduce importantes novedades que afectan tanto a personas autónomas, empresas, trabajadores y empleados públicos. Recoge como sanción grave en incumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y en los respectivos convenios colectivos.

### **6.3 MARCO JURÍDICO AUTONÓMICO.**

En el marco jurídico de la Comunidad Valenciana debemos mencionar la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres<sup>2</sup>, cuyo objeto es establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, destacando como medida para el fomento de la igualdad en el ámbito laboral la creación del Planes de Igualdad.

El artículo 20 de dicha ley establece que los Planes de Igualdad son “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio”.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.<sup>3</sup>, cuya pretensión es tratar la violencia sobre la mujer desde una perspectiva global e integral y desde todos sus aspectos y ámbitos, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a sus tutela o acogimiento, así como a las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunidad Valenciana.

---

<sup>2</sup> DOGV - Núm. 4.474 de 04 04 2003

<sup>3</sup> DOGV Núm. 6912 de 28.11.2012



## **COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD**



## COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

El XXXXXXXXXXXXXXX se constituyó la Comisión Permanente de Igualdad del Ayuntamiento de Bugarra. Se trata de un órgano compuesto por personal de la plantilla, representando diversas áreas del ayuntamiento y personal político.

La Comisión redactará su propio reglamento en el que se establecerá su estructura, composición, funcionamiento, reposición, periodicidad de reuniones, así como todo aquello que consideren oportuno para su correcto funcionamiento.

La Comisión Permanente de Igualdad tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Bugarra.
2. Atender a las consultas o dudas planteadas por la plantilla del consistorio referente al Plan de Igualdad.
3. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha tras su aprobación por el Pleno del ayuntamiento de Bugarra.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización y promover su implantación. Además de ponerlo a disposición de los trabajadores en tablón de anuncios y mandar una circular a cada uno con copia del documento.
5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación del Plan de Igualdad.
7. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas orientadas a igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ayuntamiento.



## DIAGNÓSTICO



## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---

### A. CARACTERÍSTICAS DEL AYUNTAMIENTO.

Los datos generales del Ayuntamiento de Bugarra son los siguientes:

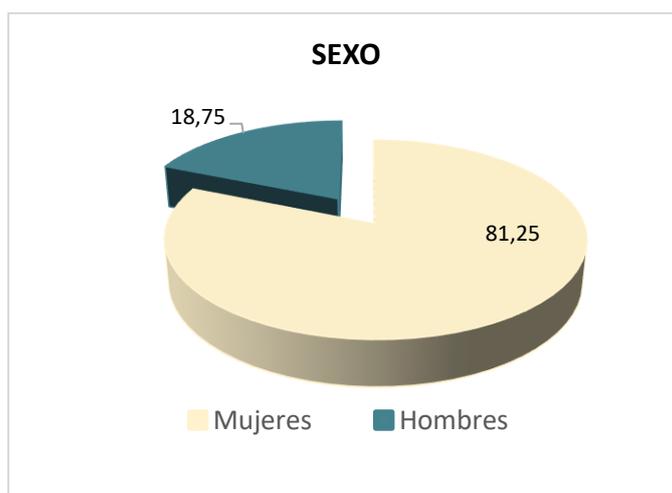
<b>DENOMINACIÓN:</b>	Ayuntamiento de Bugarra
<b>DIRECCIÓN</b>	C/ Ancha 13, 46165 Bugarra, Valencia
<b>TELÉFONO</b>	961 66 00 51
<b>E-mail</b>	Bugarra_alc@gva.es
<b>Página Web</b>	www.bugarra.es

El equipo de gobierno (2019-2023) está compuesto por:

- Alcaldesa. D.<sup>a</sup> María Teresa Cervera García
- Teniente de alcalde. D. Rafael Quílez Rochina
- Concejala de Hacienda, Servicios Sociales y Sanidad D. <sup>a</sup> Gema Quílez Roger
- Concejales de Cultura, Educación, Fiestas y Deportes. D. Francisco José Jara Herrero

A fecha 1 de julio de 2019, la plantilla del Ayuntamiento de Bugarra estaba compuesta por un total de 16 personas, de las cuales 13 son mujeres y 3 hombres. Observamos a simple vista una desigual distribución de la plantilla en cuanto a sexo se refiere, pues el 81,25% de esta son mujeres.

**Gráfico 1.** Plantilla desagregada por sexo



**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Del total de la plantilla, solo 5 personas tienen contrato fijo o indefinido: 3 mujeres y 2 hombres. Por lo que el porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido respecto a la total de mujeres y hombres es el siguiente: 18,75% de las mujeres y el 33,34% de los hombres.

**Tabla 1.** Plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo o indefinido	3	23,08	2	66,67	5

**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Si analizamos la plantilla del Ayuntamiento de Bugarra observamos que mayoritariamente las mujeres tienen un contrato temporal (76,92%), frente a un 33,33% de los hombres. El 7,69% de las mujeres y el 33,33% de los hombres pertenecen al personal funcionario. El 15,38% de las mujeres y el 33,33% de los hombres

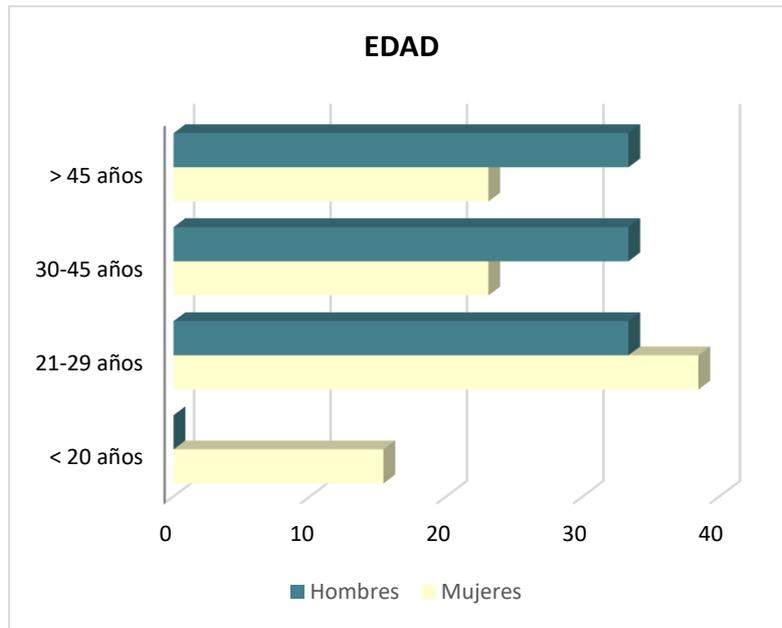
## **B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

En las entrevistas personales hemos podido averiguar que hay dos sindicatos q con representación en el Ayuntamiento de Bugarra, CCOO y UGT.

## **C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

Si nos fijamos en las edades de las personas que componen la plantilla del Ayuntamiento de Bugarra, observamos que más de la mitad de las mujeres son menos de 30 años, mientras que en los hombres solo hay un 33,33%. En los intervalos siguientes (de 30 a 45 años y mayores de 45 años) hay un 23,07% de mujeres y un 33,33% de hombres, en cada uno de ellos.

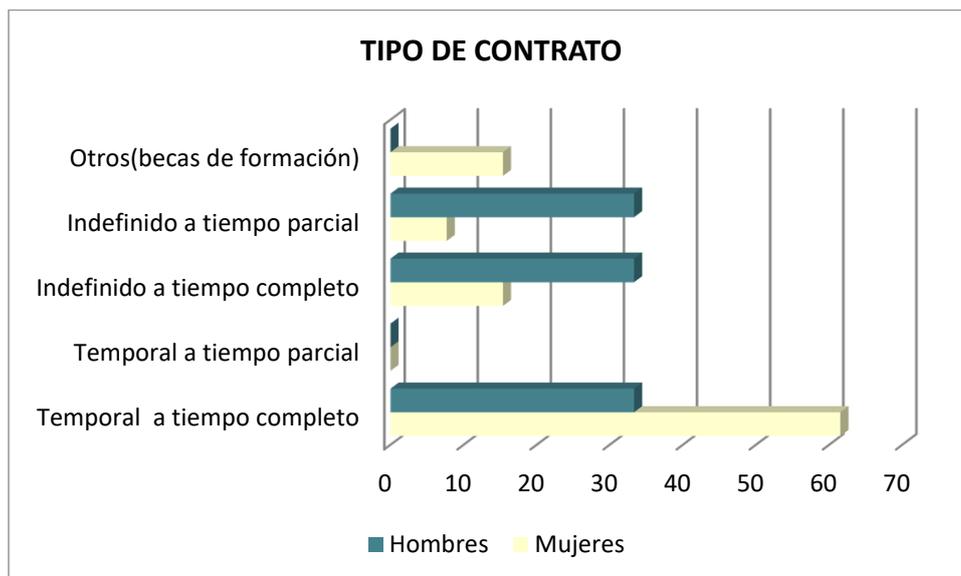
**Gráfico 2.** Plantilla por edades desagregada por sexo



**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

La distribución de la plantilla según el tipo de contrato mayoritario en las mujeres es el temporal a tiempo completo con un 61,54%, frente a un 33,33% de los hombres. No hay contratado personal temporal a tiempo parcial.

**Gráfico 3.** Plantilla por tipo de contrato desagregada por sexo

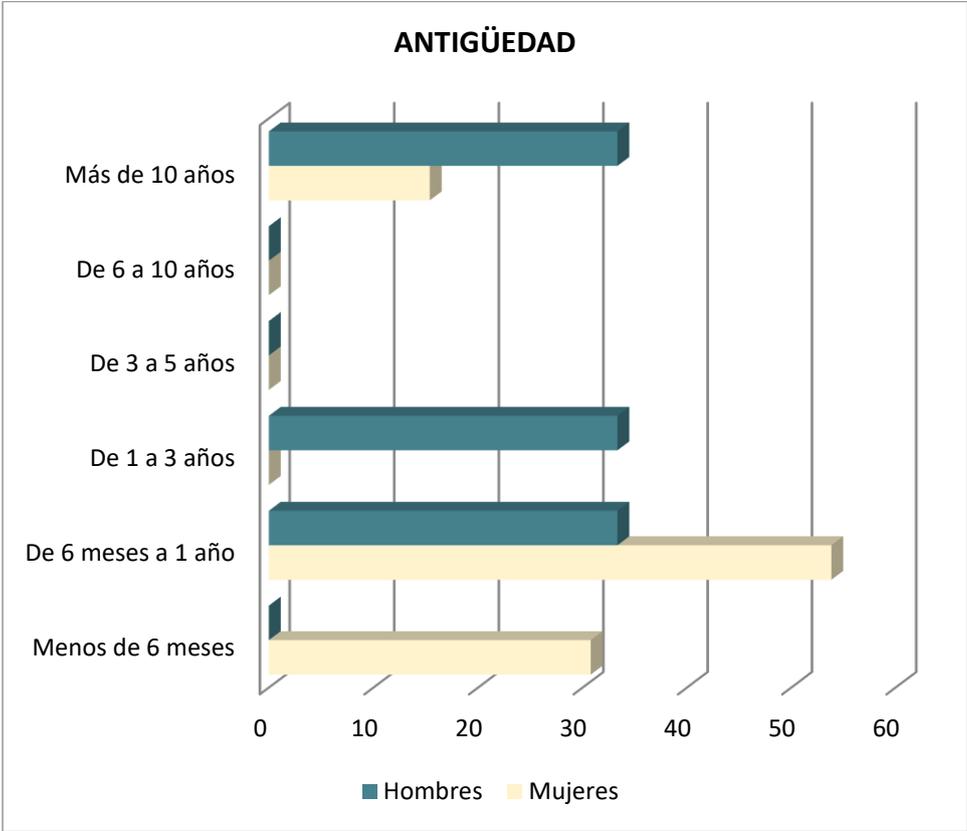


**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Respecto a la antigüedad de las personas que componen la plantilla, se observa un hecho muy significativo y representativo: solo el 15,39% de las mujeres tienen una antigüedad superior a un año, frente a un 66,66% de los hombres.

Aunque hay más mujeres trabajando en el ayuntamiento que hombres, el porcentaje de estas con una antigüedad inferior a un año es de 84,61%, con un total de 11 personas.

**Gráfico 4.** Distribución de la plantilla por antigüedad

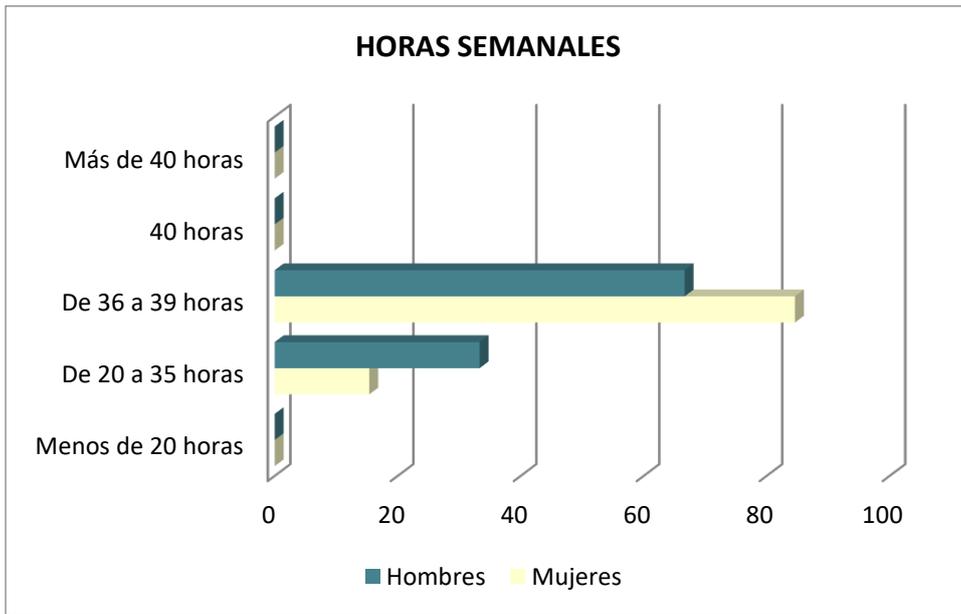


**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta las horas de trabajo semanales de la plantilla, observamos que:

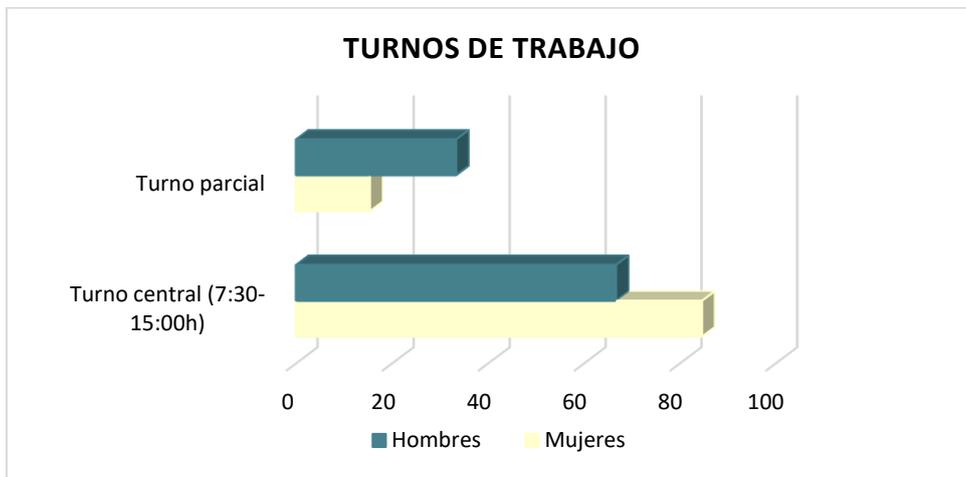
- Nadie trabaja ni 40 horas, ni más de 40 horas, ni menos de 20 horas.
- El 15,38% de las mujeres y el 33,33% de los hombres trabajan entre 20 y 35 horas semanales.
- El 84,62% de las mujeres y el 66,66% de los hombres trabajan entre 36 y 39 horas.

**Gráfico 6.** Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo



**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

**Gráfico 7.** Distribución de la plantilla por turnos de trabajo



**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la clasificación profesional correspondiente a las personas funcionarias que trabajan en el ayuntamiento de Bugarra, observamos que hay una mujer perteneciente al grupo A (secretaria) y un hombre al grupo E-APF (alguacil). Ambas personas con formación universitaria.

Si nos fijamos en el personal laboral fijo, observamos que un hombre y una mujer tienen el graduado escolar y 2 mujeres y 1 hombre tienen formación universitaria.

Si nos fijamos en el personal laboral temporal observamos que hay:

- 1 mujer sin estudios.
- 2 mujeres con el graduado escolar.
- 1 hombre con el título de bachiller.
- 3 mujeres que han finalizado un grado medio de FP
- Y 4 mujeres tienen estudios universitarios.

**Tabla 2.** Plantilla por grupo de categoría profesional y nivel de estudios desagregada por sexo

PERSONAL FUNCIONARIO						
Grupo clasificación profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO A	Sin estudios		0,00		0,00	0
	Primarios		0,00		0,00	0
	Secundarios		0,00		0,00	0
	Universitarios	1	7,69		0,00	1
GRUPO C	Sin estudios		0,00		0,00	0
	Primarios		0,00		0,00	0
	Secundarios		0,00		0,00	0
	Universitarios		0,00		0,00	0
GRUPO E-APF	Sin estudios		0,00		0,00	0
	Primarios		0,00		0,00	0
	Secundarios		0,00		0,00	0
	Universitarios		0,00	1	33,33	1
PERSONAL LABORAL						
FIJO	Sin estudios		0,00		0,00	0
	Graduado escolar	1	7,69	1	33,33	2
	Bachillerato		0,00		0,00	0
	FP		0,00		0,00	0
	Universitarios	1	7,69		0,00	1
TEMPORAL	Sin estudios	1	7,69		0,00	1
	Graduado escolar	2	15,38		0,00	2
	Bachillerato		0,00	1	33,33	1
	FP	3	23,08		0,00	3
	Universitarios	4	30,77		0,00	4
TOTAL		13	100	3	100	16

**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Según las **áreas de gestión**, 12 mujeres y 2 hombres pertenecen al área de servicios generales (92,31% de las mujeres y el 66,66% de los hombres) y una mujer a la de cultura y educación.

Respecto a la distribución de la plantilla **por departamentos o áreas**, teniendo en cuenta solo al personal laboral, en las mujeres hay 4 maestras, 1 conserje, 2 peones, 1 encargada de la agencia de lectura, 1 TAG, 1 administrativa y 2 becarias y en los hombres hay 1 peón y un monitor deportivo.

Teniendo en cuenta las retribuciones anuales del personal que trabaja en el Ayuntamiento de Bugarra, observamos que 13 personas; 11 mujeres y 2 hombres (el 84,62% de las mujeres y el 66,66% de los hombres), cobran menos de 12.001 € anuales.

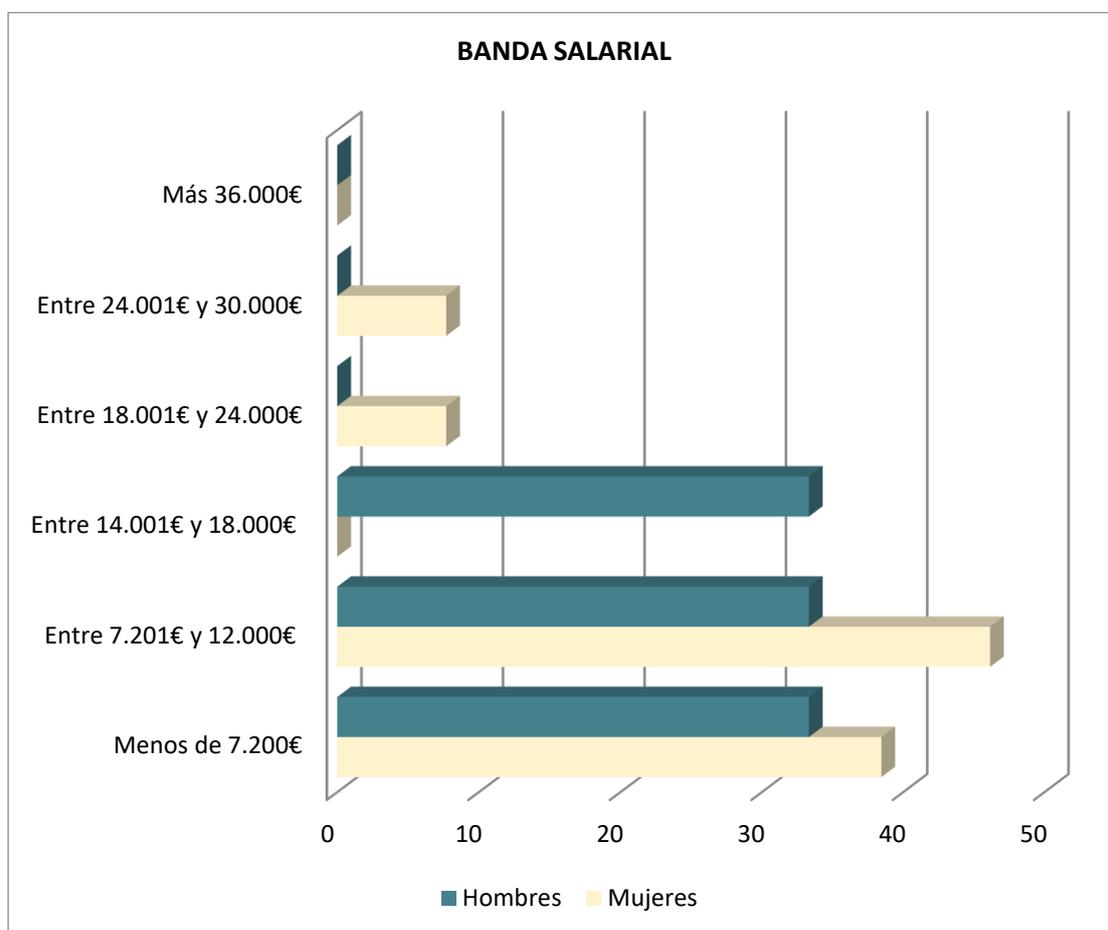
**Tabla 3.** Plantilla por bandas salariales desagregada por sexo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES					
Banda salarial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	5	38,46	1	33,33	6
Entre 7.201€ y 12.000€	6	46,15	1	33,33	7
Entre 14.001€ y 18.000€	0	0	1	33,33	1
Entre 18.001€ y 24.000€	1	7,69	0	0	1
Entre 24.001€ y 30.000€	1	7,69	0	0	1
Más de 36.000€	0	0	0	0	0
Total	13	100	3	100	16

**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Por otra parte, no hay nadie que trabaje en el ayuntamiento con un sueldo igual o superior a 36.000 € anuales.

**Gráfico 8.** Distribución de la plantilla por bandas salariales



**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

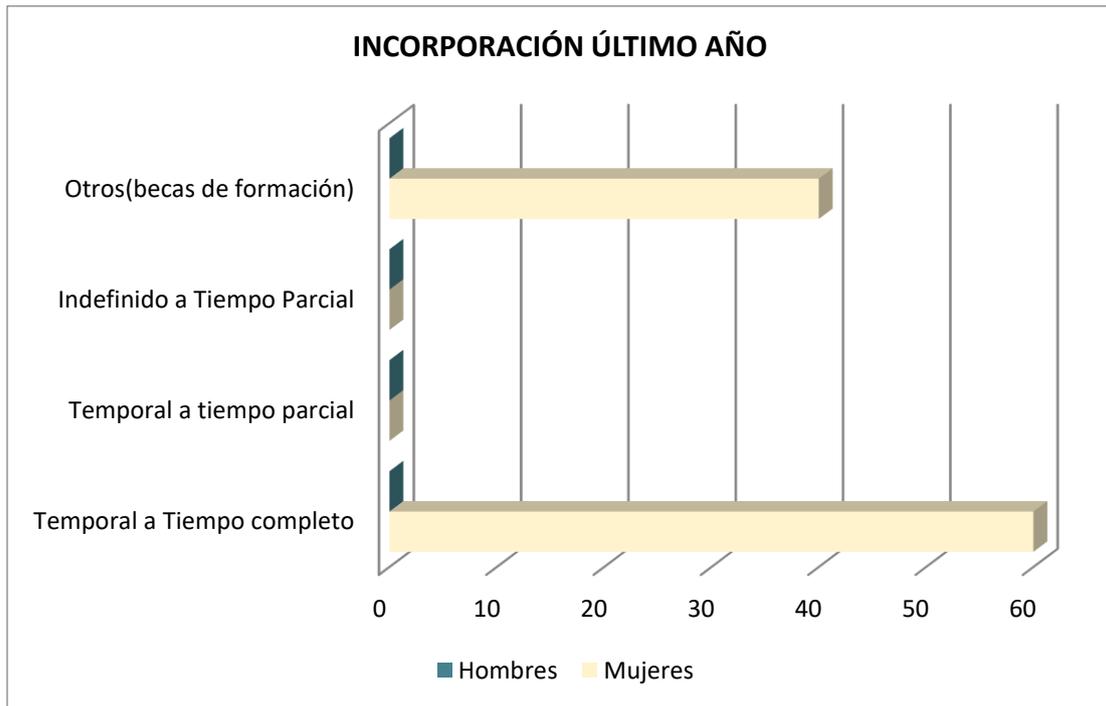
Durante el último año se han producido 12 **bajas** definitivas por finalización de los respectivos contratos, la mitad de ellas correspondientes a mujeres y la otra mitad a hombres.

No se han producido bajas definitivas de ningún otro tipo (jubilación, despido, cese voluntario, incapacidad, etc.), ni bajas temporales, permisos y/o excedencias en el último año.

Tampoco se han producido, en el último año, ninguna **incorporación** de personal laboral fijo o funcionario, hay que remontarse al año 2017 para observar la última incorporación.

Respecto a las incorporaciones temporales, observamos que se han producido 3 incorporaciones de personal temporal a tiempo completo y 2 becas de formación. Todas estas incorporaciones son mujeres.

**Gráfico 9.** Incorporación en el último año por tipo de contrato

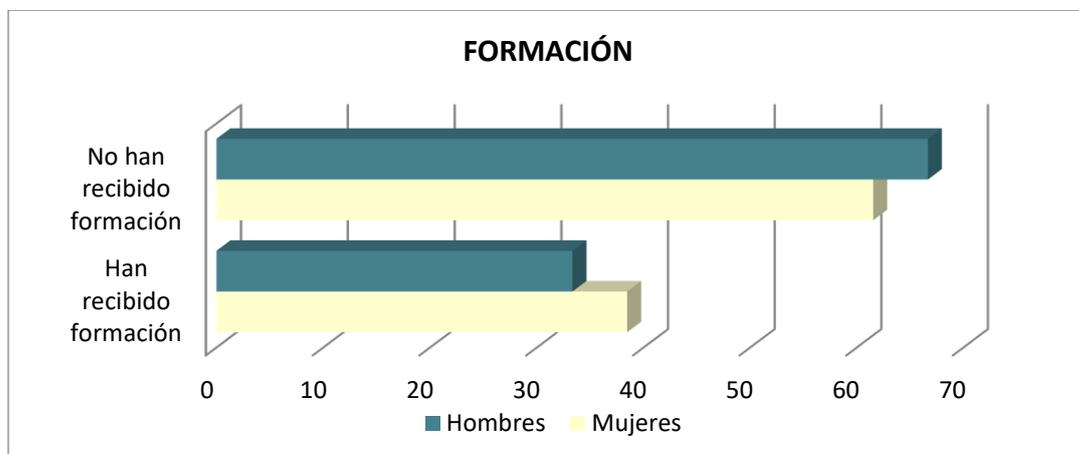


**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Respecto a las **promociones** he de mencionar que ninguna persona trabajadora del Ayuntamiento de Bugarra ha promocionado en el último año.

Solo el 37,50% del total de la plantilla ha recibido algún tipo de **formación**, impartida o facilitada por el ayuntamiento, en el último año.

**Gráfico 10.** Distribución de la plantilla por formación recibida en el último año



**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

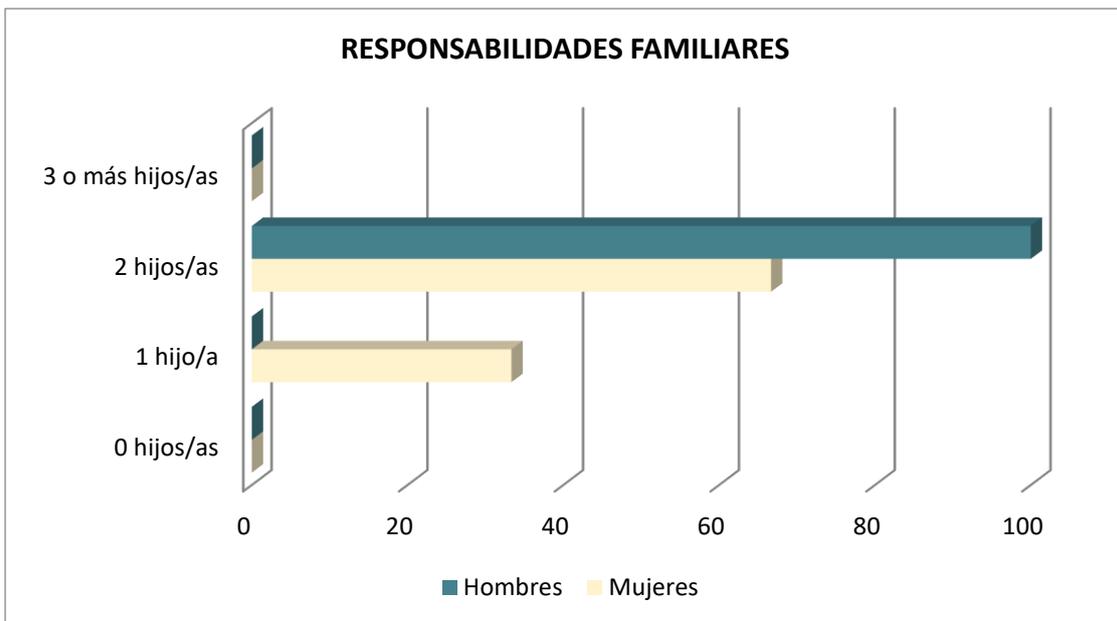
El 43,75% de las personas que componen la plantilla del Ayuntamiento de Bugarra tienen responsabilidades familiares. De todas ellas, el 28,57% tiene un único hijo o hija y el 71,43% tiene dos.

Si nos centramos en aquellas personas con responsabilidades familiares y desagregamos los datos por sexo:

- Un 33,33% de las mujeres tienen un hijo/a.
- Un 66,66% de las mujeres y todos los hombres con responsabilidad familiar tienen dos hijos.

Un 60% de los hijos/as son mayores de 14 años.

**Gráfico 11.** Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares



**Fuente:** Datos recogidos del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **DIAGNÓSTICO. CUESTIONARIO DE IGUALDAD**

---

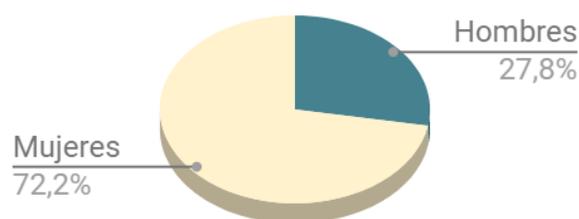
Durante el mes de julio (2019) se entregó a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Bugarra un cuestionario anónimo y confidencial, con preguntas abiertas y cerradas, tanto en papel como en formato on-line, para nos hicieran llegar sus impresiones, opiniones, propuestas y realidades respecto a una serie de aspectos relacionados con la igualdad de género en su Ayuntamiento.

En este apartado desgranaremos todos estos datos cuantitativos desagregados por sexo.

### **1. Sexo.**

Realizaron el cuestionario un total de 18 personas, de la cuales 5 eran hombres (27,78%) y 13 mujeres (72,22%). Podemos decir que hay un desequilibrio de género ya que casi tres cuartas partes de las personas encuestadas son mujeres. Para no reproducir dicho desequilibrio muchos de los datos correspondientes a los apartados siguientes los vamos a convertir en porcentajes respecto al número total de hombres o mujeres que han contestado la encuesta, ya que solo así podremos hacer una comparativa real.

**Gráfico 1.** Plantilla del Ayuntamiento desagregada por sexo.



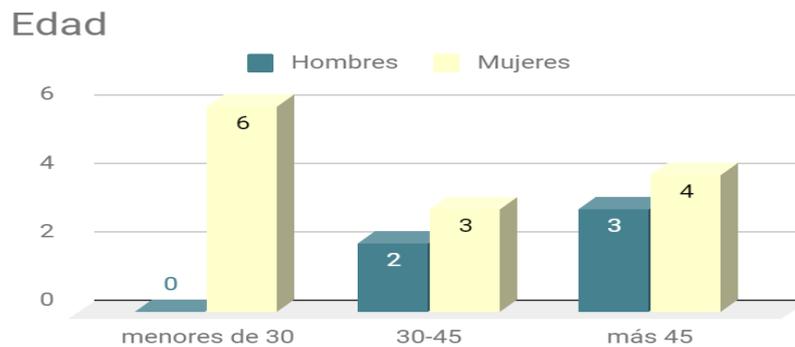
**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

### **2. Edad.**

Al observar los datos relativos a la edad de las personas que trabajan en el ayuntamiento nos encontramos varios datos muy significativos. Por un lado, casi la mitad de las mujeres (46,15%), un total de 6, se encuentran en la franja relativa a menores de 30 años, mientras que en dicha franja no encontramos

ningún hombre. También observamos que el grupo de edad de mayores de 45 años es el más numeroso, 3 hombres y 4 mujeres, correspondiente al 60 % de los hombres y al 30,77% de las mujeres. Por último, observamos que en el grupo intermedio de edad (entre 30 y 45 años) hay 5 personas: 2 hombres y 3 mujeres.

**Gráfico 2.** Plantilla del Ayuntamiento desagregada por sexo y grupos de edad.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

### 3. Estudios.

En este apartado vamos a analizar los estudios finalizados de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Bugarra. Antes de empezar hay que aclarar que a las personas encuestadas se les pidió que marcaran solo una casilla, la correspondiente al máximo nivel de estudios finalizados, por lo que tenemos que tener en cuenta este hecho, ya que para poder realizar por ejemplo un postgrado es necesario haber realizado previamente una diplomatura, un grado universitario o una licenciatura.

A simple vista podemos observar que no hay ninguna persona que no tenga ningún tipo de estudios, ni que haya realizado un FP medio, ni el doctorado.

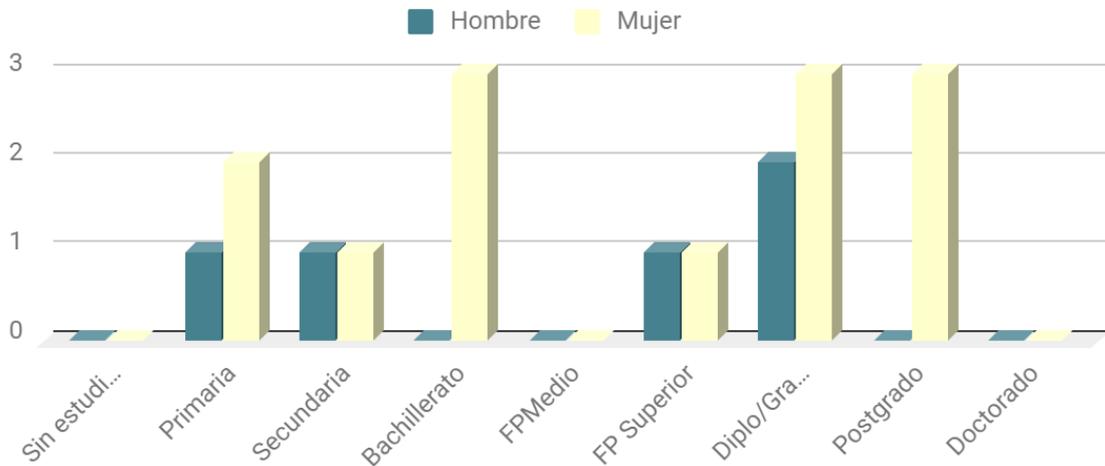
Un mayor porcentaje de hombres que de mujeres han dejado sus estudios al finalizar la primaria (20% de hombres frente a un 15,38% de mujeres). El patrón se repite en secundaria y en FP Superior (20% de hombres frente a un 7,69% de mujeres, en ambos casos).

Entre las personas cuyo mayor nivel de estudios es el bachillerato y el postgrado, no hay ningún hombre, mientras que las mujeres obtienen un alto porcentaje, un 23,08%, en ambas formaciones.

Respecto a las personas con formación universitaria, observamos que el 40% de los hombres son graduados, licenciados o diplomados y ninguno de ellos tiene un postgrado. Por otro lado, un 46,16% de las mujeres tienen formación universitaria y el 50% de estas mujeres ha realizado algún postgrado.

Por todo ello y a modo de conclusión podemos afirmar que los hombres son mayoritarios en los estudios más bajos y las mujeres en los estudios superiores.

**Gráfico 3.** Plantilla por nivel máximo de estudios finalizados.

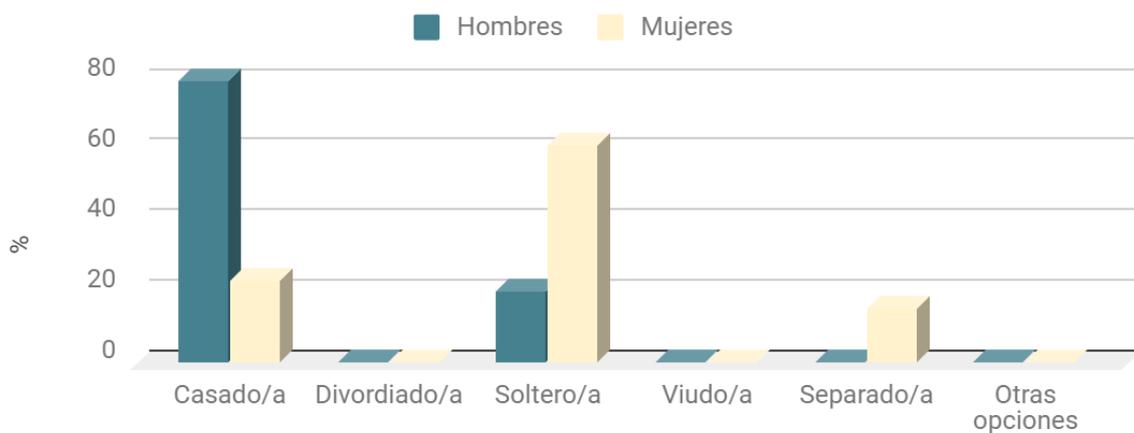


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

#### 4. Estado civil.

La mayoría de los hombres que trabajan en el Ayuntamiento de Bugarra, concretamente un 80% están casados, frente a un 23,08% de las mujeres. Por el contrario, la mayoría de las mujeres están solteras, un 61,54% frente a un 20% de los hombres. Solo nos encontramos dos casos de personas separadas que constituyen el 15,38% de las mujeres.

**Gráfico 4.** Plantilla del Ayuntamiento desagregada por sexo y estado civil.



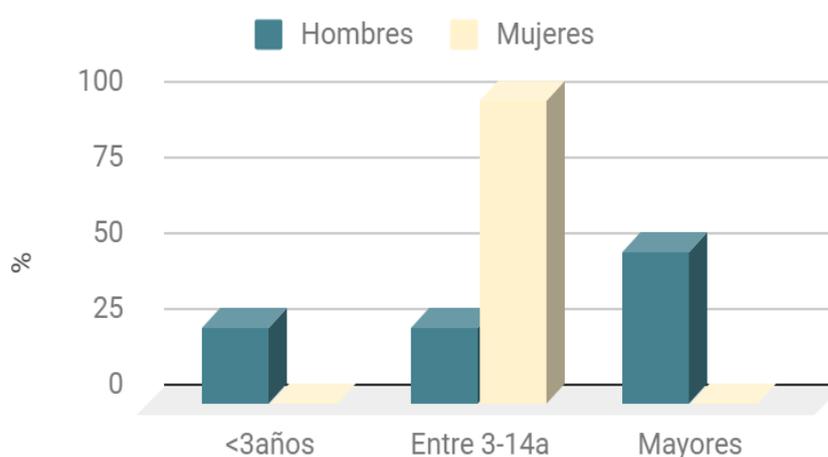
**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **5. Responsabilidades familiares y personas dependientes.**

Si nos centramos en las responsabilidades familiares, el 80% de los hombres afirma tener responsabilidades familiares frente a un 30,77% de las mujeres. Posiblemente esta diferencia se corresponde con el hecho que el grupo de edad mayoritario en el caso de las mujeres sea el de menores de 30 años.

Por otro lado, el 60% de los hombres afirma tener personas dependientes a su cargo frente al 15,38% de las mujeres. Los hombres tienen mayoritariamente a su cargo a personas mayores (50%), mientras que el 100% de las mujeres que tienen a su cargo personas son niños o niñas entre 3 y 14 años.

**Gráfico 5.** Porcentaje de familiares dependientes a su cargo.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **6. Antigüedad en el puesto de trabajo.**

Si nos centramos en la antigüedad de la plantilla del Ayuntamiento de Bugarra, se observa que el 100% de la plantilla masculina tiene una antigüedad superior a 10 años, mientras que solo el 25% de la plantilla masculina tiene una antigüedad similar. Otro dato muy significativo es que el 50% de las mujeres que están en plantilla tiene una antigüedad inferior a un año.

**Gráfico 6.** Antigüedad en puesto de trabajo.

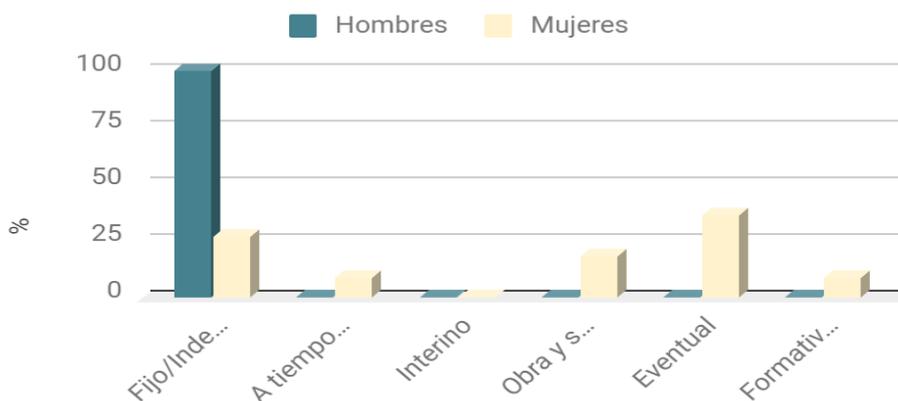


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **7. Tipo de contrato.**

Al fijarnos en el tipo de contrato que muestra el personal compone la plantilla del Ayuntamiento de Bugarra observamos que el 100% de los hombres tiene un contrato fijo o indefinido, mientras que solo el 27,27% de las mujeres tienen dicho contrato. El contrato mayoritario entre las mujeres es eventual con un 36,36%.

**Gráfico 7.** Tipo de contrato de trabajo.

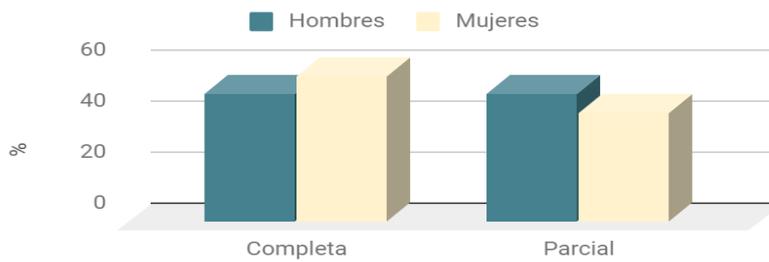


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **8. Tipo de jornada.**

Respecto al tipo de jornada que desempeñan hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Bugarra los datos muestran que no hay grandes diferencias, pues la mitad de los hombres trabajan a jornada completa y la otra mitad tienen jornada parcial. El 57,14% de las mujeres tienen jornada completa y el 42,86% restante jornada parcial.

**Gráfico 8.** Tipo de jornada laboral.



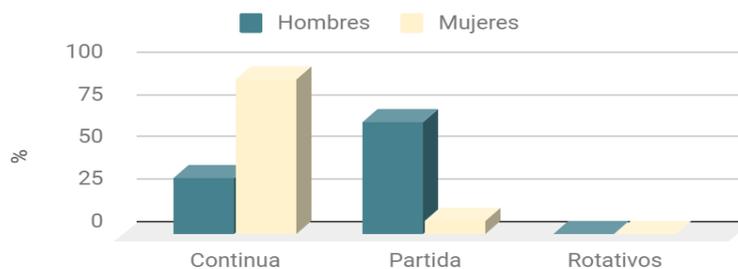
**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## 9. Turno de trabajo.

Respecto a si la jornada es continuada, partida o rotativa, observamos lo siguiente:

- No existen turnos rotativos.
- La mayoría de las mujeres tienen jornada continua (91,67% de estas), frente a un 8,33% que tienen jornada partida.
- La mayoría de los hombres (66,67%) tiene jornada partida, frente al 33,33% que tiene jornada continua.

**Gráfico 9.** Jornada continua, partida o turnos rotativos.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

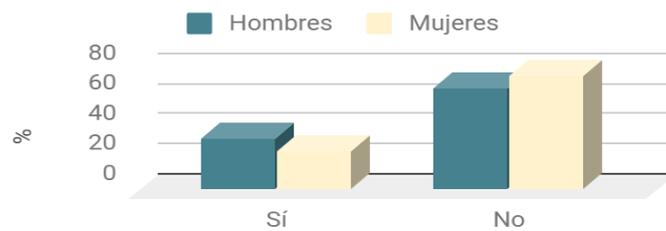
A continuación, les preguntamos a las personas encuestadas sobre cuál es su opinión acerca de los siguientes bloques:

- Mejoras laborales.
- Proceso de selección.
- Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Categorías y grupos profesionales.
- Promoción igualitaria.
- Retribuciones y salarios.
- Acoso sexual, por razón de sexo o moral.
- Igualdad de oportunidades.

## **MEJORAS LABORALES**

Una de cada cuatro mujeres y uno de cada tres hombres han podido promocionar o ascender en su empleo en los últimos años.

**Gráfico 10.** Personas que han promocionado y/o ascendido.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Los cambios entre los diversos departamentos son poco probables ya que un 66,67% de los hombres y un 91,67% de las mujeres afirman no haber tenido ningún cambio de departamento.

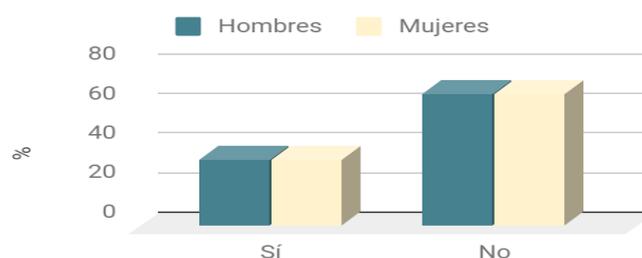
**Gráfico 11.** Personal de la plantilla que ha cambiado de departamento.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El aumento salarial se ha producido de manera igualitaria en ambos sexos, ya que el 33,33% de hombres y mujeres afirman que han recibido un aumento salarial en los últimos años.

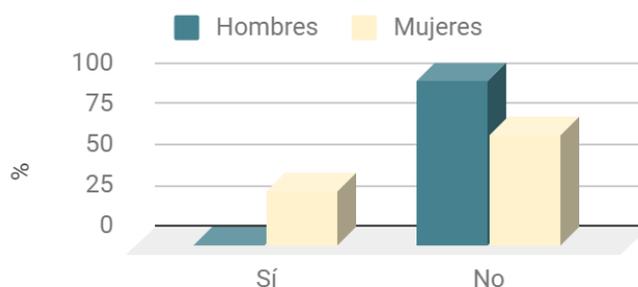
**Gráfico 12.** Personal que ha mejorado sus condiciones salariales.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

La estabilidad de los horarios es un hecho, pues el 100% de los hombres y el 66,67% de las mujeres afirman no haber tenido mejoras en este aspecto.

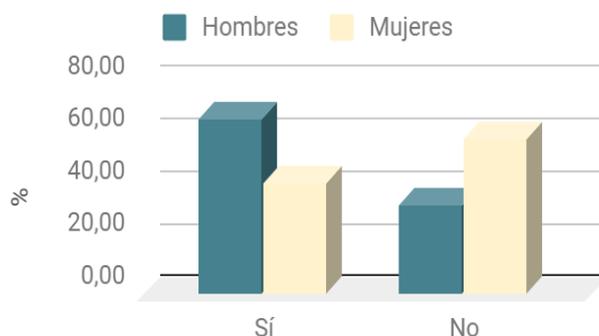
**Gráfico 13.** Personal con mejoras en el horario de desempeño de su trabajo.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Las expectativas de las personas que trabajan en el ayuntamiento respecto a su desarrollo profesional son más optimistas para los hombres que para las mujeres, pues el 66,67% de los hombres y el 41,67% de las mujeres tienen expectativas de hacerlo, frente al 33,33% de los hombres y el 58,33% de las mujeres que no las tiene.

**Gráfico 14.** Personas que han podido desarrollarse profesionalmente.



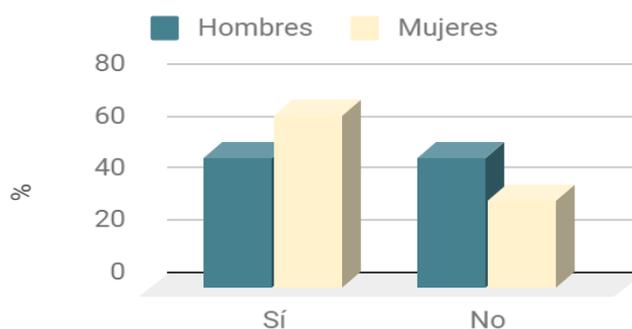
**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **PROCESO DE SELECCIÓN**

Ante la pregunta de si "tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal", las personas que han realizado la encuesta opinan lo siguiente:

- El 50% de hombres y el 66,67% de las mujeres piensan que sí.
- El 50% de los hombres y el 33,33% de las mujeres opinan que no.

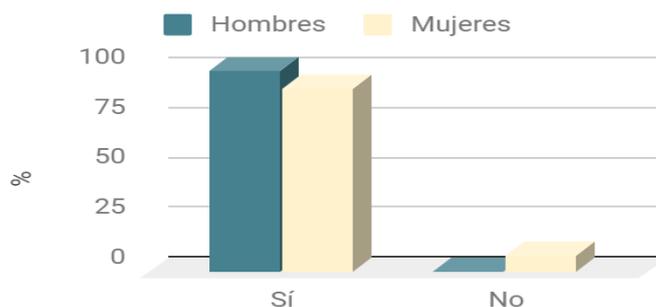
**Gráfico 15.** Igualdad de oportunidades en el proceso de selección de personal.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Respecto a la accesibilidad de los canales de difusión de las ofertas de trabajo, mayoritariamente hombres y mujeres opinan que sí, los hombres con un 100% y las mujeres con un 91,67%.

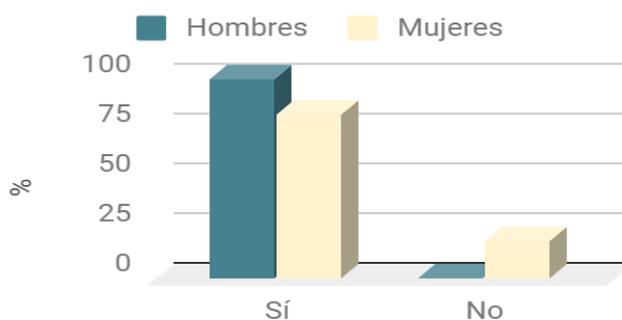
**Gráfico 16.** Difusión de las ofertas de trabajo accesibles para hombres y mujeres.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Ante la pregunta de si se utiliza un lenguaje inclusivo en el proceso de selección, el 100% de los hombres y el 81,82% de las mujeres opina que sí. Solo el 8,33% de las mujeres encuestadas ha dicho que no.

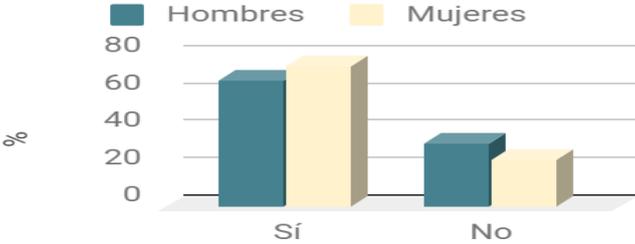
**Gráfico 17.** Utilización de un lenguaje inclusivo en el proceso de selección.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Ante la pregunta de si "cree que las convocatorias respetan los criterios de igualdad" la mayoría de los hombres y mujeres que han respondido esta pregunta han contestado que sí (66,7% de hombres y 75% de mujeres).

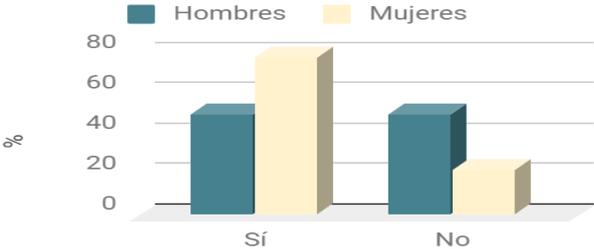
**Gráfico 18.** Convocatoria igualitaria.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Respecto a si se cubren las plazas en caso de baja (maternal, paternal, etc.), el 50% de los hombres y el 77,78% de las mujeres contestaron que sí, frente al 50% de hombres y el 22,22% de las mujeres.

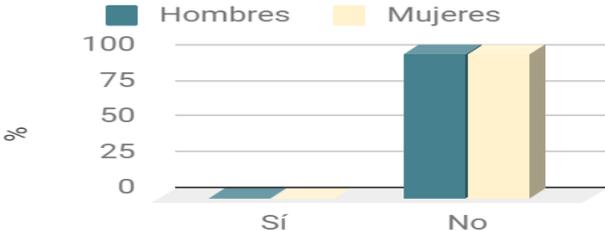
**Gráfico 19.** Sustitución de personas en situación de baja.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Ante la pregunta de que si "los resultados de cada una de las fases de selección se recogen estadísticamente y se desagregan por sexo" la totalidad de las personas encuestadas (hombres y mujeres) contestaron que no.

**Gráfico 20.** Datos desagregados por sexo en cada fase del proceso de selección.



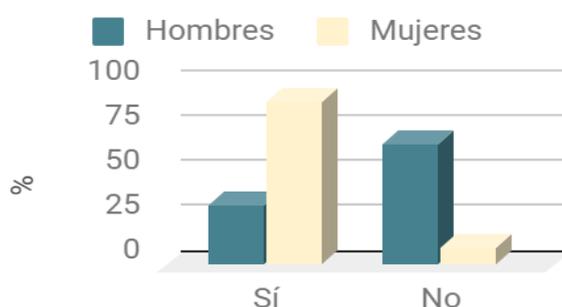
**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.**

Para comprobar si es posible conciliar la vida familiar, personal y laboral hemos preguntado si los horarios de trabajo y de formación favorecen la conciliación.

Respecto a los horarios de trabajo, la mayoría de las mujeres (un 90,91%) nos ha contestado que sí, frente a un 33,33% de los hombres.

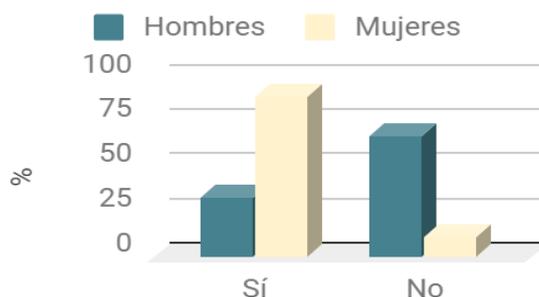
**Gráfico 21.** Horario laboral favorece la conciliación.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El 88,89% de las mujeres y el 33,33% de los hombres ha afirmado que los horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

**Gráfico 22.** Horario formación favorece la conciliación.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

También nos interesa saber si hay flexibilidad laboral, a lo que mayoritariamente hombres y mujeres han contestado que sí (66,66% de hombres y 80% de mujeres).

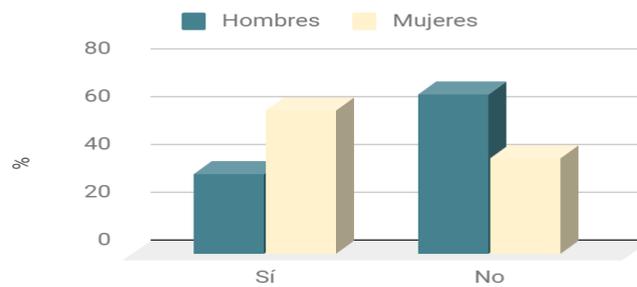
**Gráfico 23.** Flexibilidad laboral.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Respecto a si se facilita la información a los trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación, las respuestas son muy dispersas, pues el 33,33% de los hombres y el 60% de las mujeres afirman que sí, mientras que el 66,66% de los hombres y el 40% de las mujeres marcan el no.

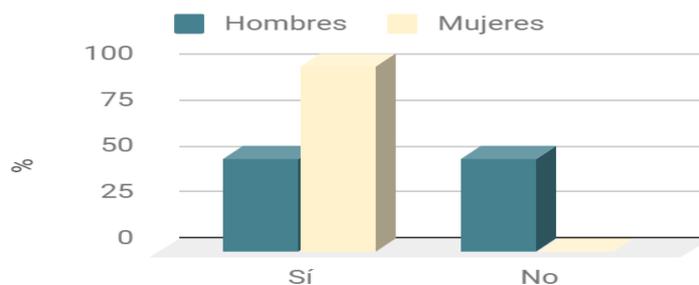
**Gráfico 24.** Formación en igualdad y en conciliación.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Ante la pregunta de si "se toman medidas que fomentan el reparto de responsabilidades familiares", el 50% de los hombres y el 100% de las mujeres dicen que sí.

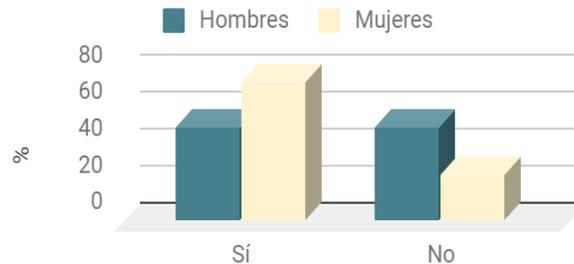
**Gráfico 25.** Reparto de responsabilidades.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Respecto a si se llevan a cabo medidas, del tipo que sea, que favorezcan la condición de maternidad/paternidad y a las personas dependientes, el 50% de los hombres y el 75% de las mujeres afirman que sí.

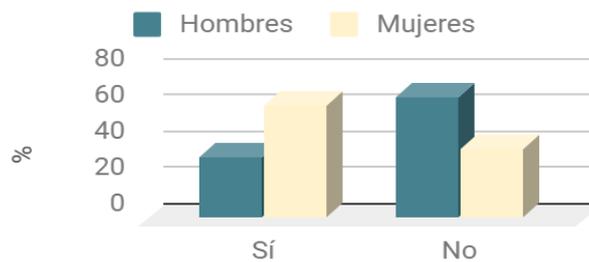
**Gráfico 26.** Ayuda a la maternidad/paternidad y la atención a personas dependientes.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Respecto a si la plantilla recibe la información sobre la normativa legal en conciliación y sobre las medidas llevadas a cabo por el consistorio, el 33,33% de los hombres y el 62,50% de las mujeres dicen que sí.

**Gráfico 27.** Información sobre conciliación.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Pero ¿realmente la plantilla que trabaja en el ayuntamiento de Bugarra conoce las medidas de conciliación disponibles? El 66,66% de los hombres y el 33,33% de las mujeres dicen que no las conocen.

**Gráfico 28.** Conocimiento de las medidas de conciliación disponibles.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Para concluir, ¿se puede afirmar que en el consistorio se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? El 50% de los hombres y el 90% de las mujeres que han contestado esta pregunta afirman que sí.

**Gráfico 29.** Favorece el Ayuntamiento la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

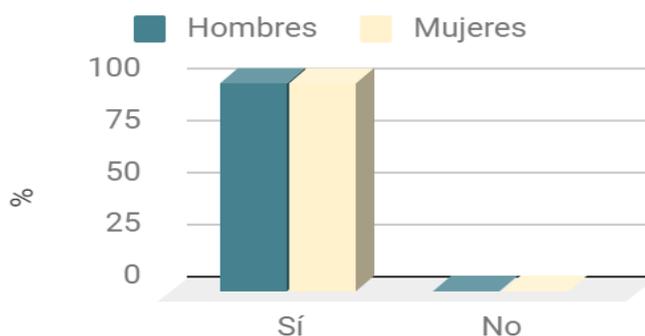


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES**

Ante la pregunta de si las categorías y/o grupos profesionales son neutros, el 100% de las mujeres y de los hombres encuestados han contestado que sí.

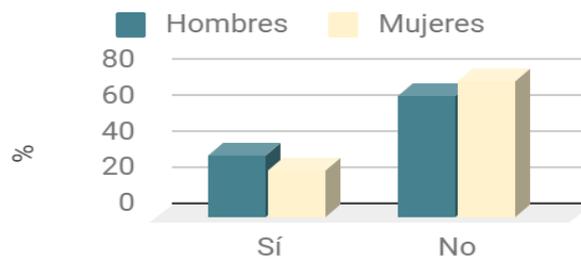
**Gráfico 30.** Grupos profesionales neutros.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Las personas encuestadas mayoritariamente no consideran que haya grupos profesionales feminizados o masculinizados (el 66,67% de las mujeres y el 75% de los hombres).

**Gráfico 31.** Grupos profesionales feminizados o masculinizados.

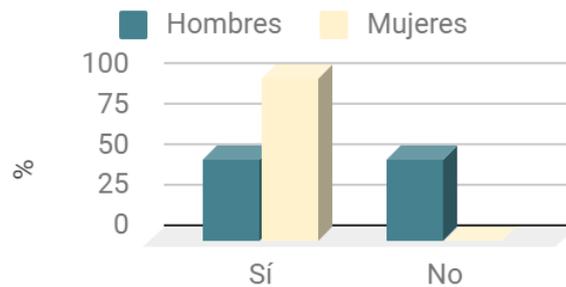


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **PROMOCIÓN LABORAL**

La mitad de los hombres y la totalidad de las mujeres encuestadas han contestado que sí que consideran que se está informando, motivando y formando a las mujeres para que participen en los procesos de promoción.

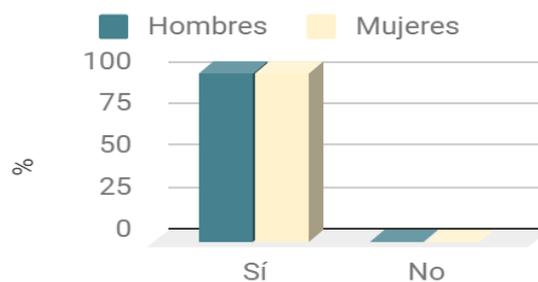
**Gráfico 32.** Información, motivación y formación a las mujeres para su promoción.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Todos los hombres y mujeres son conscientes de que promocionar a puestos de mayor responsabilidad implica una mayor dedicación.

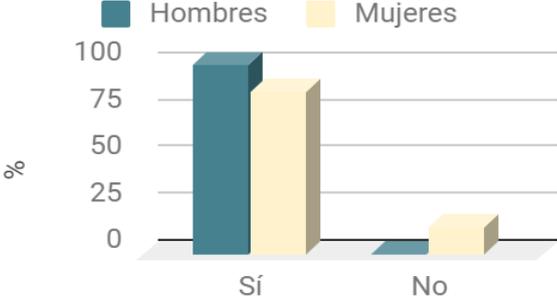
**Gráfico 33.** La promoción conlleva una mayor dedicación.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Ante la pregunta de si consideran que los hombres y las mujeres promocionan por igual, el 100% de los hombres opina que sí, frente al 85,71% de las mujeres. Hay un 14,29% de mujeres que piensan que hombres y mujeres no promocionan por igual.

**Gráfico 34.** Promoción de manera igualitaria.

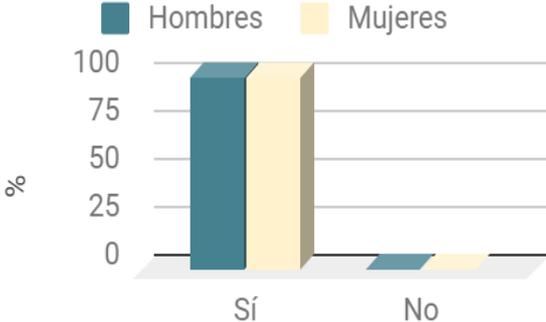


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

**FORMACIÓN**

Aunque no todas las personas han contestado a la pregunta de si “existe un plan de formación que tiene en cuenta las necesidades de la plantilla”, quienes lo han hecho han contestado que sí (100% de hombres y de mujeres).

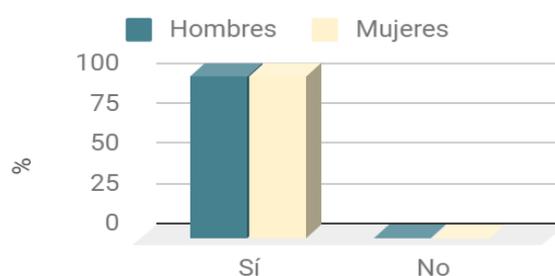
**Gráfico 35.** Plan de formación según las necesidades de la plantilla.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El 100% de las personas encuestadas afirman que la formación se realiza en horario laboral y en caso de no poder llevarse a cabo en dicho horario se realiza a través de otras alternativas como cursos online, formación a distancia, etc.

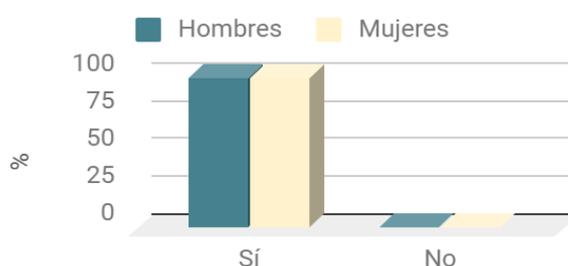
**Gráfico 36.** Formación en horario laboral.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Todas las personas que han realizado este cuestionario coinciden en que hombres y mujeres acceden por igual a la formación facilitada por el Ayuntamiento de Bugarra.

**Gráfico 37.** Formación igualitaria.

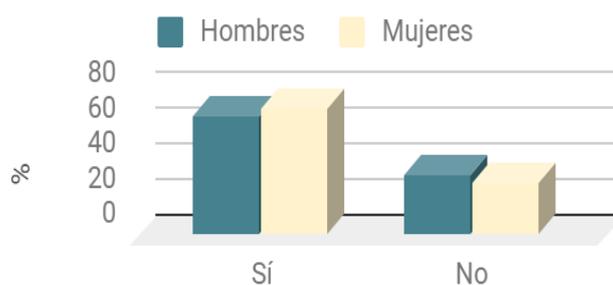


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **RETRIBUCION SALARIAL**

Ante la pregunta de si la organización tiene una política retributiva transparente, el 66,67% de los hombres y el 71,43% de las mujeres contesta que sí.

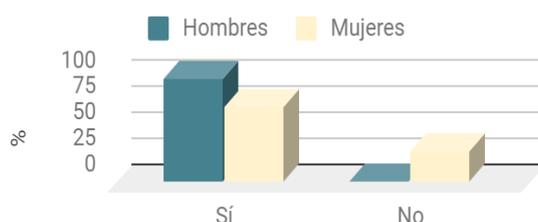
**Gráfico 38.** Transparencia en la política retributiva.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

En la pregunta de si los pluses, complementos o beneficios (sociales o económicos) son solo accesibles para determinados profesionales, el 100% de los hombres y el 71,43% de las mujeres contesta afirmativamente.

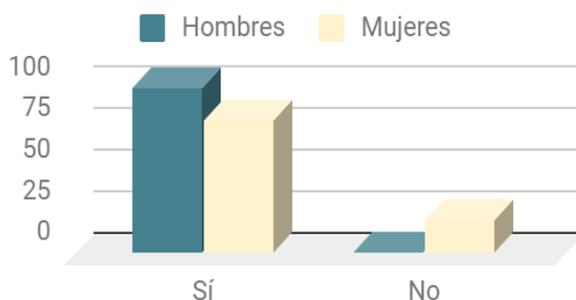
**Gráfico 39.** Accesibilidad de pluses, complementos o beneficios sociales y económicos.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

En la pregunta sobre si el salario de los trabajadores y trabajadoras es igual para la misma categoría profesional, el 100% de los hombres y el 80% de las mujeres ha contestado que sí.

**Gráfico 40.** El salario es igual para la misma categoría profesional.

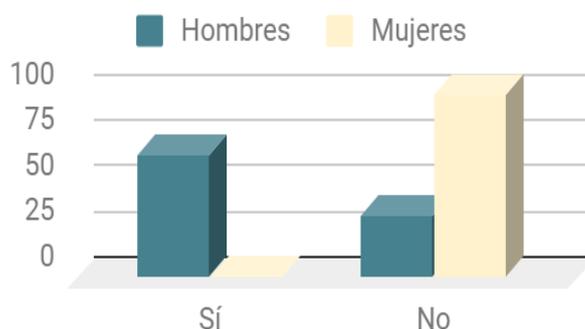


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZON DE SEXO Y ACOSO LABORAL**

Es curioso que el 66,67% de los hombres afirme que se usan bromas y/o chistes de carácter sexual, misógino, homófobo o racista, cuando el 100% de las mujeres afirma todo lo contrario.

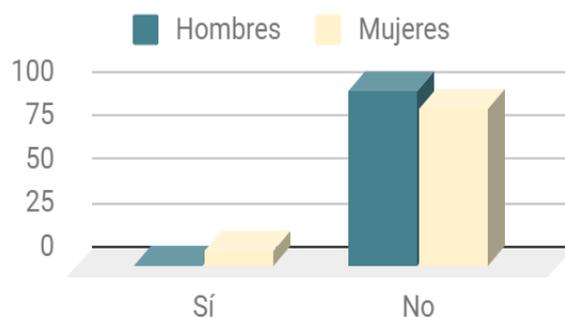
**Gráfico 41.** Uso de bromas y/o chistes de carácter sexual, misógino, homófobo o racista.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El 100% de los hombres y el 90,90% de las mujeres afirman que su lugar de trabajo no se usan carteles ni imágenes de carácter sexista.

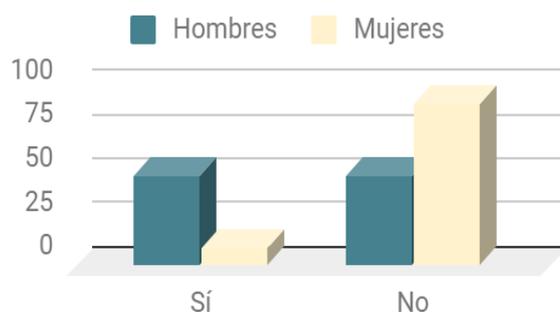
**Gráfico 42.** Uso de carteles y/o imágenes de carácter sexista.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El 50% de los hombres y el 90,09% de las mujeres asegura no tener conocimiento de ningún caso de acoso, sea del tipo que sea.

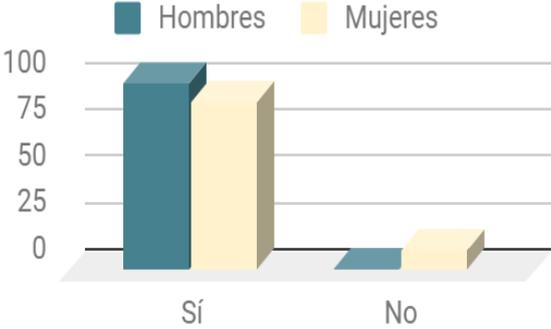
**Gráfico 43.** Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

Ante la pregunta de si sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de ser víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso laboral, el 100% de los hombres y el 90% de las mujeres sí que sabría, por lo menos, a quién dirigirse inicialmente.

**Gráfico 44.** Conocimiento de cómo actuar en caso de acoso.

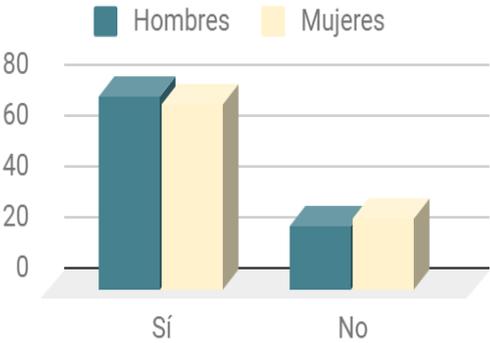


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

**OTROS INDICADORES RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO**

El 75% de los hombres y el 72,73 % de las mujeres considera que los ritmos de trabajo, el volumen y los descansos son acordes al personal.

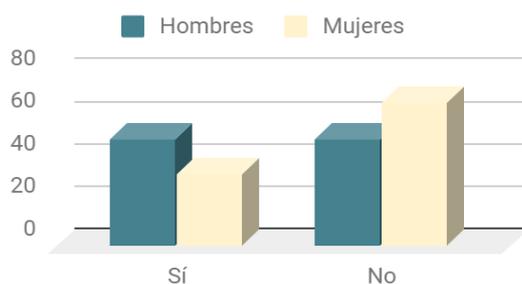
**Gráfico 45.** Ritmo de trabajo, volumen, descansos acordes al personal.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El 50% de los hombres y el 66,67% de las mujeres que han realizado esta encuesta considera que los uniformes no están adaptados para embarazadas.

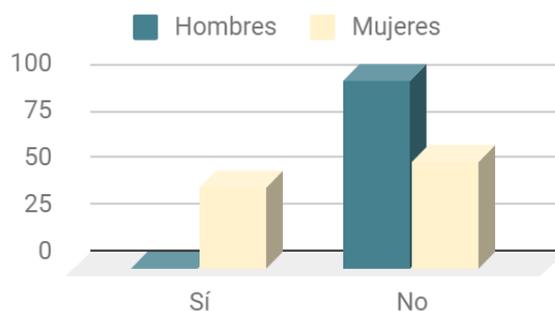
**Gráfico 46.** Uniforme adaptado a mujeres embarazadas.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El 100% de los hombres y el 66,67% de las mujeres opina que el mobiliario no se está adaptado para mujeres embarazadas.

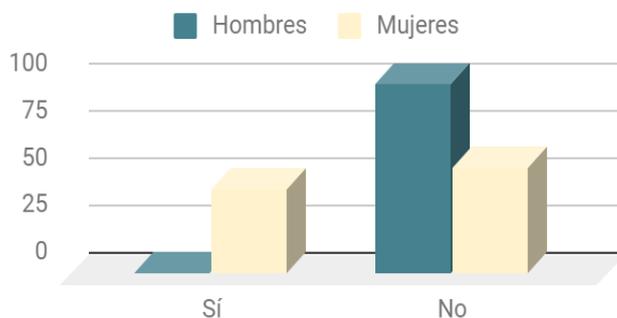
**Gráfico 47.** Mobiliario adaptado a embarazadas.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El 100% de los hombres y el 55,56% de las mujeres consideran que el puesto de trabajo no se adapta a las mujeres que se encuentran embarazadas.

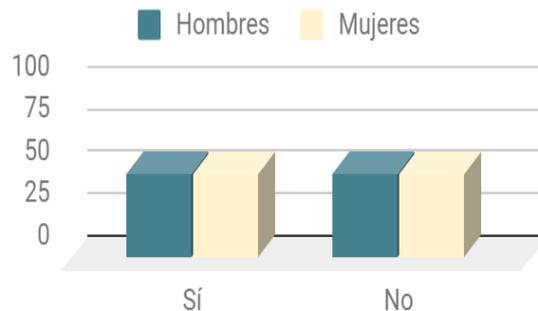
**Gráfico 48.** Puesto de trabajo adaptado.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El 50% de los hombres y el 50% de las mujeres que han contestado este cuestionario considera que el mobiliario y los utensilios necesarios para el desarrollo de su trabajo no se adapta a sus características corporales específicas.

**Gráfico 49.** Mobiliario adaptado a las características corporales específicas.



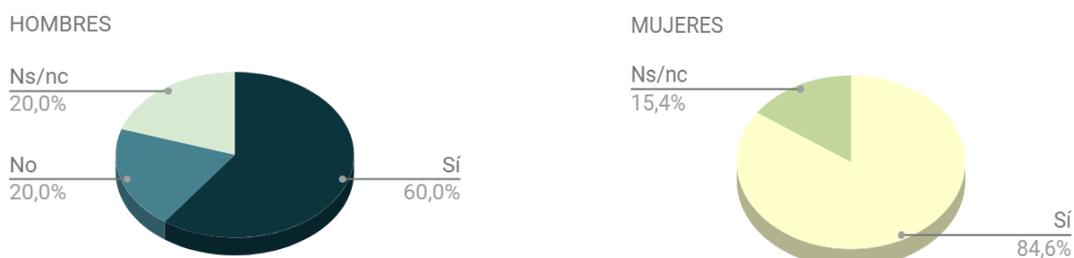
**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Ante la pregunta de si “se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, la respuesta mayoritaria entre hombres y mujeres es que sí (60% de los hombres y 84,6% de las mujeres), dato muy significativo. También hay que resaltar el alto porcentaje de personas que no han contestado a esta pregunta con un sí o con un no, por tal motivo las hemos incluido en una tercera categoría, “No sabe/ no contesta” (Ns/nc).

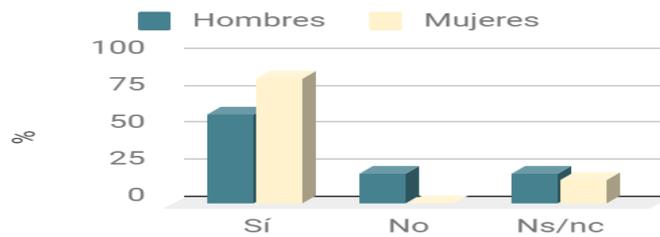
Veamos en gráficos separados los datos obtenidos de hombres y de mujeres.

**Gráfico 50.** Percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por separado.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

**Gráfico 51.** Percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.  
Datos conjuntos.

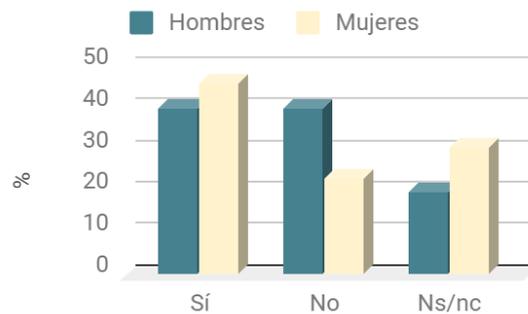


**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

El 40% de los hombres y el 46% de las mujeres consideran que es necesario la realización de un Plan de Igualdad para el personal que trabaja y colabora con el Ayuntamiento de Bugarra, mientras que el 40% de los hombres y el 23,08% de las mujeres no ven la necesidad, pues consideran que ya existe igualdad total y real.

El 20% de los hombres y el 30,77% de las mujeres no saben que contestar a esta pregunta.

**Gráfico 16.** Percepción de la necesidad de la elaboración de un Plan de Igualdad.



**Fuente:** Encuesta PIO para el personal del Ayuntamiento de Bugarra. Elaboración propia.

## **PLAN DE ACCIÓN**



## PLAN DE ACCIÓN

Tras conocer la situación real del Ayuntamiento de Bugarra respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vamos a enumerar las áreas en las que se deben de introducir mejoras y, por lo tanto, en las que vamos a trabajar.

Estas áreas son las siguientes:

- **Área transversal de igualdad**
- **Área de acceso al empleo**
- **Área de clasificación profesional**
- **Área de promoción**
- **Área de formación**
- **Área de retribuciones**
- **Área de salud laboral**
- **Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- **Área de comunicación y lenguaje**

La transversalidad o mainstreaming de género es “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”<sup>4</sup>.

**Objetivo general 1.** Trabajar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Objetivos específicos:**

0. Tras la aprobación del presente Plan de Igualdad, la alcaldesa o la concejala de Igualdad, realizará una presentación del mismo, dirigida a toda la plantilla y al personal político, asumiendo el compromiso político de su implementación y solicitando la colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento para conseguir una transversalidad efectiva.
1. Seguimiento semestral de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad.
2. Evaluación anual de la consecución de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.
3. Publicar y difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal del Ayuntamiento de Bugarra, informando anualmente a toda la plantilla sobre su evolución y desarrollo.

**Objetivo general 2.** Implantación de la transversalidad de género en la gestión municipal.

**Objetivos específicos:**

4. Introducir la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación, análisis y evaluación de datos, para visibilizar la situación actual de las mujeres.
5. Adecuar el sistema informático para que todos los datos estén desagregados por sexo.
6. Considerar el Plan de Igualdad de Oportunidades como marco de referencia para las actuaciones del Ayuntamiento.

---

<sup>4</sup> Consejo de Europa 1999.

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

**FICHA N°: 0**

<b>ACCIÓN</b>	
Presentación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	
<b>FRECUENCIA</b>	<b>FECHA INICIO-FIN</b>
Puntual	Noviembre- diciembre 2019
<b>ACTIVIDAD</b>	
Charla-presentación	
<b>OBJETIVOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicar en qué consiste el PIO, cuáles son sus fases y cómo se van a llevar a cabo.</li> <li>- Dar a conocer el contenido del PIO.</li> <li>- Conseguir el compromiso de los asistentes para su implementación.</li> </ul>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
<p>Tras la aprobación del Plan de Igualdad, la alcaldesa o la persona responsable del área de igualdad (o ambas personas), realizará/n una presentación del PIO, dirigida a toda la plantilla y al personal político. Con este acto, se vuelve a poner de manifiesto el compromiso del Ayuntamiento en la lucha por la consecución de la igualdad real y efectiva, sirviendo, a su vez, para solicitar la colaboración e implicación de todo el personal para su implementación</p>	
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	
Trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Bugarra Personal político Representantes sindicales	
<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>	<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salón amplio</li> <li>- Power Point (si lo requiere)</li> <li>- Ordenador y proyectos (si lo requiere)</li> <li>- Convocatoria previa</li> </ul>	Los canales de difusión habituales.
<b>PRESUPUESTO PREVISTO</b>	<b>PRESUPUESTO REAL</b>
Gratis	

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Alcaldía	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
Concejal/a del área de Igualdad	
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
<b>INDICADORES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas convocadas a la presentación.</li> <li>- Número de personas asistentes.</li> </ul>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afirmar el compromiso del ayuntamiento con el PIO.</li> <li>- Informar a todo el personal.</li> <li>- Obtener personas dispuestas a ayudar en la implementación:</li> </ul>	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA N°: 1

ACCIÓN	
Seguimiento del Plan	
FRECUENCIA	FECHA INICIO- FECHA FIN
Semestralmente	
ACTIVIDAD	
Seguimiento de las acciones propuestas en el PIO	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Comprobar que todas las medidas desarrolladas en el plan de acción se llevan a cabo de manera correcta y en los plazos estipulados.</li><li>- Comprobar el grado de cumplimiento real del PIO</li></ul>	
DESCRIPCIÓN	
Se trata de realizar un control exhaustivo de las acciones realizadas, así como de aquellas que queden pendiente.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>- Fichas de acciones.</li></ul>	
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

ÁREA(S) RESPONSABLE(S)	PERSONA(S) RESPONSABLE(S)
Comisión Permanente de Igualdad	
ÁREA(S) COLABORADORA (S)	PERSONA(S) COLABORADORA(S)
Igualdad	
RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO	RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN
-----	-----
INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de medidas comprobadas.</li> <li>- Indicadores fijados en cada una de las acciones realizadas.</li> </ul>	
RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS
Seguimiento de todas las acciones	
OBSTACULOS ENCONTRADOS	
OPCIONES DE MEJORA	
COMENTARIOS	

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA N°: 2

ACCIÓN	
Evaluación del Plan	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Anual	Final de año
ACTIVIDAD	
Realizar una memoria anual	
OBJETIVOS	
<p>Control anual de las actividades realizadas. Ver si se han conseguido los objetivos propuestos. Adaptar las acciones que corresponda para que se consigan realmente los objetivos fijados.</p>	
DESCRIPCIÓN	
<p>Cuantificar las acciones realizadas en cada semestre durante la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades, redactando una memoria técnica en la que se detallarán si se han conseguido alcanzar los objetivos de las formas descritas o por lo contrario se ha redirigido la actividad o actividades previstas.</p>	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fichas de las acciones implementadas</li> <li>- Memoria anual</li> </ul>	
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Comisión Permanente de Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
Igualdad	
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
-----	-----
<b>INDICADORES</b>	
Los propuestos en cada una de las fichas de acción	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA N°: 3

ACCIÓN	
Publicar y difundir el PIO para que todo el personal interesado pueda conocerlo.	
FRECUENCIA	FECHA INCIO-FIN
Anual	
ACTIVIDAD	
Difusión del PIO en los canales habituales	
OBJETIVOS	
Dar a conocer la existencia del PIO Explicar anualmente a la platilla su evolución y desarrollo	
DESCRIPCIÓN	
Dar a conocer a través de los medios habituales de difusión del Ayuntamiento (correo electrónico, página web, redes sociales...) para que todos los trabajadores y trabajadoras y personal político conozcan los objetivos, avances y actividades del Plan.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
Plan de Igualdad de Oportunidades Presentación anual	Presentación anual, E-Mail, Página Web...
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL
Gratuito	

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de canales de difusión  Nº de personas a las que ha llegado la información</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Que toda la plantilla conozca de la existencia del PIO y su evolución	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA N°: 4

ACCIÓN	
Introducir la perspectiva de género en la gestión municipal	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Anual	
ACTIVIDAD	
Revisión y adaptación de toda la documentación para que se cumpla la perspectiva de género	
OBJETIVOS	
Visibilizar la situación actual de las mujeres Introducir un lenguaje no sexista en la documentación interna y externa del ayuntamiento. Introducir la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación, análisis y evaluación de datos.	
DESCRIPCIÓN	
Se trata de introducir la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación, análisis y evaluación de datos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>- Material impreso del ayto.</li><li>- Solicitudes</li><li>- Comunicaciones</li></ul>	
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

ÁREA(S) RESPONSABLE(S)	PERSONA(S) RESPONSABLE(S)
ÁREA(S) COLABORADORA (S)	PERSONA(S) COLABORADORA(S)
Igualdad	
RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO	RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN
Comisión Permanente de Igualdad	
INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de áreas trabajadas.</li> <li>- N° de documentos trabajados</li> <li>- N° de acciones realizadas.</li> </ul>	
RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS
OBSTACULOS ENCONTRADOS	
OPCIONES DE MEJORA	
COMENTARIOS	

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA N°: 5

ACCIÓN	
Implantación de la perspectiva de género en los datos y estadísticas	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
Adecuación del sistema informático para que los datos estadísticos aparezcan desagregados por sexo.	
OBJETIVOS	
Conocer los datos desagregados por sexos para poder profundizar en el estudio de las mujeres y los hombres que trabajan en el ayuntamiento	
DESCRIPCIÓN	
Instalar programas informáticos que nos proporcionen una mayor información de los datos desagregados por sexo.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
Programa informático	
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Alcaldía	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
Información	
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
Nº de datos desagregados por sexo.	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Conocer las diferencias existentes entre mujeres y hombres	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA N°: Muestra

ACCIÓN	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
OBJETIVOS	
DESCRIPCIÓN	
PERSONAS DESTINATARIAS	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
<b>INDICADORES</b>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

**Objetivo general.** Integrar en los procesos de selección y de acceso al empleo la igualdad de oportunidades.

**Objetivos específicos:**

6. Sensibilización y formación al personal responsable de la selección y contratación del personal para que puedan detectar acciones discriminatorias existentes.
7. Análisis del proceso de provisión de puestos de trabajo con el fin de detectar aspectos discriminatorios.
8. Rediseñar los procesos de selección y contratación de personal para que sean neutros, teniendo en cuenta los diferentes tipos de personal, así como los diferentes sistemas selectivos que se aplican en el ayuntamiento.
9. Incluir en los temarios de las convocatorias algunos temas relacionados con la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género.

## ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

**FICHA N°: 6**

<b>ACCIÓN</b>	
Integrar la igualdad de oportunidades a los procesos de selección y de acceso al empleo.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
<b>ACTIVIDAD</b>	
Sensibilización y formación	
<b>OBJETIVOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización.</li> <li>- Formación al personal responsable de la selección contratación del personal para la detección de acciones discriminatorias existentes.</li> </ul>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
Se trata de dar los mecanismos necesarios para que el personal responsable de la contratación facilite una contratación igualitaria.	
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	
Trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento correspondientes al departamento de contratación	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salón amplio</li> <li>- Power Point (si lo requiere)</li> <li>- Ordenador y proyectos (si lo requiere)</li> <li>- Convocatoria previa</li> </ul>	Los canales de difusión habituales.
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

ÁREA(S) RESPONSABLE(S)	PERSONA(S) RESPONSABLE(S)
ÁREA(S) COLABORADORA (S)	PERSONA(S) COLABORADORA(S)
Concejal/a del área de Igualdad	
RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO	RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas en dicho departamento</li> <li>- Nº de personas que acuden a la formación</li> <li>- Nº de medidas discriminatorias detectadas</li> </ul>	
RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS
Igualdad	
OBSTACULOS ENCONTRADOS	
OPCIONES DE MEJORA	
COMENTARIOS	

## ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

FICHA N°: 7

### ACCIÓN

Detección de aspectos discriminatorios

### FRECUENCIA

### FECHA INICIO- FECHA FIN

### ACTIVIDAD

Análisis del proceso de provisión de puestos de trabajo

### OBJETIVOS

- Detectar aspectos discriminatorios.
- Conseguir una plantilla igualitaria.

### DESCRIPCIÓN

Elaboración de un análisis en profundidad del proceso de provisión de puestos de trabajo para detectar todos aquellos aspectos discriminatorios para la consecución de una plantilla igualitaria.

### PERSONAS DESTINATARIAS

Trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Bugarra

### MEDIOS Y MATERIALES

### MECANISMOS DE DIFUSIÓN

### PRESUPUESTO PREVISTO

### PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Comisión Permanente de Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
Recursos Humanos	
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de horas dedicadas al estudio.</li> <li>- Nº de aspectos discriminatorios detectados.</li> </ul>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

FICHA N°: 8

ACCIÓN	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Anual	Final de año
ACTIVIDAD	
Rediseñar los procesos de selección y contratación	
OBJETIVOS	
Conseguir un proceso de selección y contratación neutro Tener en cuenta los diferentes tipos de personal. Tener en cuenta los diferentes sistemas selectivos.	
DESCRIPCIÓN	
Rediseñar los procesos de selección y contratación acorde al análisis del proceso de provisión de puestos de trabajo..	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
- Memoria del análisis de provisión de puestos de trabajo.	Los canales de difusión previstos para su difusión
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Recursos Humanos	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
Igualdad	
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
Fecha de elaboración y de posibles modificaciones. Nº de cambios realizados.	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Proceso de selección neutro	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

FICHA N°: 9

ACCIÓN	
Sensibilización de la plantilla en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.	
FRECUENCIA	FECHA INCIO-FIN
Puntual	
ACTIVIDAD	
Incluir en los temarios de las convocatorias de provisión de puestos de trabajo.	
OBJETIVOS	
Formación y sensibilización de la futura plantilla	
DESCRIPCIÓN	
Incluir en los temarios de las convocatorias de provisión de puestos de trabajo temas relacionados con la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Futuros trabajadores/as del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
Convocatoria	
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad y RRHH	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
Nº de temas incluidos	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

FICHA N°: Muestra

ACCIÓN	
.	
FRECUENCIA	FECHA INCIO-FIN
ACTIVIDAD	
OBJETIVOS	
DESCRIPCIÓN	
PERSONAS DESTINATARIAS	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
Convocatoria	
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad y RRHH	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
Nº de temas incluidos	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

**Objetivo general 1.** Integrar en la clasificación profesional la igualdad de oportunidades.

**Objetivos específicos:**

10. Redactar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) en la que se detalle una descripción de los puestos de trabajo, de modo que tanto la nomenclatura, como la definición, sus contenidos y competencias garanticen la perspectiva de género.

**Objetivo general 2.** Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción del personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra.

**Objetivos específicos:**

14. Informar y difundir entre el personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra las vacantes a las que pueden promocionar.
15. Campaña de sensibilización para eliminar la reticencia de las personas a presentarse a puestos ocupados tradicionalmente por el sexo opuesto.
16. Estudio de acciones para el fomento de la incorporación de mujeres en las áreas que se encuentran más masculinizadas.

**Objetivo general 3.** Facilitar a todo el personal del Ayuntamiento de Bugarra la formación necesaria para un mejor desarrollo y desempeño de su puesto de trabajo.

**Objetivos específicos:**

17. Formar a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
18. Formar a la plantilla en materia de prevención de violencia de género.
19. Habilitar mecanismos de detección de necesidades formativas con perspectiva de género.
20. Establecer un Programa de Formación Anual destinado a la plantilla con formación específica y acorde al puesto de trabajo.

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA Nº: 10

ACCIÓN	
Integrar en la clasificación profesional la igualdad de oportunidades.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
Elaboración de la Relación Puestos de Trabajo (RPT)	
OBJETIVOS	
Clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Bugarra.	
DESCRIPCIÓN	
Elaborar una Relación de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento en la que tanto su nomenclatura, las definiciones, sus contenidos y competencias garanticen la perspectiva de género	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
RRHH	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
Igualdad	
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción de cada puesto</li> <li>- Personal de cada área o departamento desagregado por sexo, edad y nivel de estudios               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración y complementos</li> <li>- Etc.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Creación de la RPT	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA Nº: 11

ACCIÓN	
Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción del personal de plantilla para el Ayuntamiento de Bugarra	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Puntual	
ACTIVIDAD	
Informar y difundir las plazas reservadas a promoción del personal.	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocupar dichas vacantes.</li> <li>- Que toda la plantilla conozca las plazas que van a promocionar para que puedan acceder a estos puestos en condiciones de igualdad.</li> </ul>	
DESCRIPCIÓN	
Informar y difundir entre el personal de plantilla del ayuntamiento de las plazas a las que pueden promocionar.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
	Los canales de difusión internos destinados para ello.
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
RRHH, Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de plazas vacantes a promocionar.  Nº de plazas cubiertas mediante promoción.</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA Nº: 12

ACCIÓN	
Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción del personal de plantilla.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
Estudio para proponer acciones que fomenten la incorporación de mujeres en las áreas más masculinizadas.	
OBJETIVOS	
Incorporación de las mujeres a todas las áreas, incluidas las más masculinizadas.	
DESCRIPCIÓN	
Estudiar las posibles futuras acciones que se puedan poner en práctica con el objetivo de incorporar a la mujer a todos los ámbitos del mundo laboral.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadoras del Ayuntamiento.	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
RRHH, Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de propuestas. Nº de futuras acciones.</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA Nº: 13

ACCIÓN	
Facilitar a todo el personal la formación necesaria para un mejor desarrollo y desempeño de su trabajo.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Anual	
ACTIVIDAD	
Formación en igualdad de oportunidades	
OBJETIVOS	
Sensibilizar y formar a la plantilla del Ayuntamiento	
DESCRIPCIÓN	
Impartir formación en igualdad de oportunidades tanto a la plantilla que compone el Ayuntamiento como al personal político.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Personal político, así como todas aquellas personas que trabajan en el Ayuntamiento.	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de horas de formación. Nº de personas que han recibido la formación</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Formación en Igualdad	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA Nº: 14

ACCIÓN	
Facilitar a todo el personal la formación necesaria en prevención de violencia de género	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Anual	
ACTIVIDAD	
Formación en violencia de género	
OBJETIVOS	
Conocer qué es la violencia de género	
DESCRIPCIÓN	
Formar a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadoras/es y personal político del Ayuntamiento	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad/ Comisión	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de horas de formación.  Nº de cursos recibidos  Nº de personas que han recibido la formación</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Formación en prevención de la violencia de género	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA Nº: 15

ACCIÓN	
Facilitar a todo el personal la formación necesaria para un mejor desarrollo y desempeño de su trabajo	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
Elaboración de un Programa de Formación Anual.	
OBJETIVOS	
Impartir una formación específica acorde al puesto de trabajo	
DESCRIPCIÓN	
Se trata de establecer un Programa de Formación Anual destinado a la plantilla con formación específica y acorde al puesto de trabajo. Tras su creación es programa se actualizará anualmente según las necesidades de formación.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad/ ADL	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de formaciones requeridas  Nº de personas que requieren formación</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA N°: Muestra

ACCIÓN	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
OBJETIVOS	
DESCRIPCIÓN	
PERSONAS DESTINATARIAS	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
<b>INDICADORES</b>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

**Objetivo general 1.** Garantizar el principio de igualdad retributiva.

**Objetivos específicos:**

- 16.** Analizar las retribuciones salariales por grupo profesional, con y sin compensaciones salariales, desagregado por sexo.
- 17.** Desarrollar acciones para subsanar posibles desigualdades respecto a la retribución.

## ÁREA DE RETRIBUCIONES

FICHA Nº: 16

ACCIÓN	
Garantizar el principio de igualdad retributiva	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
Análisis de las retribuciones salariales	
OBJETIVOS	
Consecución de la igualdad retributiva	
DESCRIPCIÓN	
Analizar las retribuciones salariales por grupo profesional, con y sin compensaciones salariales, desagregado por sexo.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Personal de la plantilla del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
RRHH	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
Igualdad	
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribución por grupo salarial</li> <li>- Compensaciones salariales</li> <li>- Etc.</li> </ul>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE RETRIBUCIONES

FICHA Nº: 17

ACCIÓN	
Garantizar el principio de igualdad retributiva.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
Acciones para la consecución de una igualdad retributiva.	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Eliminación de discriminación salarial<ul style="list-style-type: none"><li>- Igualdad retributiva</li></ul></li></ul>	
DESCRIPCIÓN	
Una vez detectadas las desigualdades salariales producidas, proponer diversas acciones encaminadas a la desaparición de dichas desigualdades (en caso de que las hubiera).	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Personal que trabaja en el Ayuntamiento	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad/ ADL	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
RRHH	
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de acciones propuestas  Nº de acciones llevadas a cabo</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Igualdad retributiva	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE RETRIBUCIONES

FICHA N°: Muestra

ACCIÓN	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
OBJETIVOS	
DESCRIPCIÓN	
PERSONAS DESTINATARIAS	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
<b>INDICADORES</b>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

**Objetivo general 1.** Garantizar la salud laboral, así como prevenir cualquier forma de acoso posible en el personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra.

**Objetivos específicos:**

- 18.** Elaboración de un Código de conducta para el personal del Ayuntamiento.
- 19.** Elaboración de un Protocolo de Actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- 20.** Presentación del Protocolo de Actuación a todo el personal que trabaja en el ayuntamiento.
- 21.** Realizar acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo de Actuación.
- 22.** Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PRL

FICHA N°: 18

ACCIÓN	
Prevenir cualquier forma de acoso posible en el personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Puntual	
ACTIVIDAD	
Elaboración de un código de conducta para el personal del Ayuntamiento.	
OBJETIVOS	
Prevenir formas inadecuadas de conducta. Prevenir el acoso en cualquiera de sus formas.	
DESCRIPCIÓN	
Elaboración de un código de conducta para el personal del Ayuntamiento de Bugarra con el fin de establecer unas pautas adecuadas de conducta y prevenir así cualquier forma de acoso o de conductas inadecuadas.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Comisión Permanente de Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
Igualdad	
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
Nº de pautas del código Presentación del código: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas asistentes</li> <li>- Nº de personas convocadas a la presentación</li> </ul>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Establecer un código de conducta	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PRL

FICHA Nº: 19

ACCIÓN	
Prevenir cualquier forma de acoso posible en el personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra.	
FRECUENCIA	FECHA INCIO-FIN
Anual	
ACTIVIDAD	
Elaboración de un Protocolo de Actuación.	
OBJETIVOS	
Prevenir todo tipo de acoso en el trabajo.	
DESCRIPCIÓN	
Elaboración de un Protocolo de Actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso laboral.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
	Presentación a toda la plantilla, E-Mail, Página Web...
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	
<b>INDICADORES</b>	
<p>Fecha de entrega. Nº de personas a las que ha llegado</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Que toda la plantilla conozca el protocolo de actuación contra el acoso	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PRL

FICHA N°: 20

ACCIÓN	
Prevenir cualquier forma de acoso posible en el personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Anual	
ACTIVIDAD	
Presentación del Protocolo de actuación	
OBJETIVOS	
Darlo a conocer a toda la plantilla	
DESCRIPCIÓN	
Presentación del Protocolo de actuación a todo el personal que trabaja en el Ayuntamiento.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
	Canales de difusión utilizados habitualmente
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad/ADL	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	
<b>INDICADORES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas convocadas.</li> <li>- Nº de asistentes</li> </ul>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Informar sobre el Protocolo de Actuación contra el acoso	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PRL

FICHA Nº: 21

ACCIÓN	
Garantizar la salud laboral.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Puntual	
ACTIVIDAD	
Revisión del PRL.	
OBJETIVOS	
Introducir en el PRL la perspectiva de género	
DESCRIPCIÓN	
Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, así como obtener todos los datos estadísticos desagregados por sexo.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Comisión	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de datos desagregados por sexo.  Nº de cambios realizados (correcciones)</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PRL

FICHA N°: Muestra

ACCIÓN	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
OBJETIVOS	
DESCRIPCIÓN	
PERSONAS DESTINATARIAS	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
<b>INDICADORES</b>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**Objetivo general.** Promover las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para el personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra.

### **Objetivos específicos:**

- 22.** Informar al personal que trabaja en el Ayuntamiento de las medidas de flexibilización y de conciliación laboral disponibles.
- 23.** Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla mediante la realización de una encuesta.
- 24.** Realización de campañas anuales sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA Nº: 22

ACCIÓN	
Promover las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para el personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra.	
FRECUENCIA	FECHA INCIO-FIN
Puntual	
ACTIVIDAD	
Informar al personal sobre las medidas de flexibilización y de conciliación	
OBJETIVOS	
Que todo el personal conozca sus derechos	
DESCRIPCIÓN	
Se trata de informar al personal que trabaja en el Ayuntamiento de Bugarra de las medidas de flexibilización y de conciliación laboral disponibles.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
	Canales de difusión
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de personas informadas. Nº de medidas más demandadas por edad y sexo</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA Nº: 23

ACCIÓN	
Promover las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para el personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Puntual	
ACTIVIDAD	
Encuesta	
OBJETIVOS	
Conocer las necesidades de la plantilla	
DESCRIPCIÓN	
Se trata de realizar una encuesta al personal para conocer cuáles son sus necesidades en cuanto a conciliación.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

ÁREA(S) RESPONSABLE(S)	PERSONA(S) RESPONSABLE(S)
ADL	
ÁREA(S) COLABORADORA (S)	PERSONA(S) COLABORADORA(S)
Igualdad	
RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO	RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que han contestado la encuesta.</li> <li>- Nº de medidas propuestas</li> </ul>	
RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS
OBSTACULOS ENCONTRADOS	
OPCIONES DE MEJORA	
COMENTARIOS	

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA Nº: 24

ACCIÓN	
Promover las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para el personal de plantilla del Ayuntamiento de Bugarra.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Puntual	
ACTIVIDAD	
Campaña.	
OBJETIVOS	
Realización de campañas anuales sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
DESCRIPCIÓN	
Instalar programas informáticos que nos proporcionen una mayor información de los datos desagregados por sexo.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Nº de acciones realizadas  Nº de personas que han obtenido la información</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD

FICHA N°: Muestra

ACCIÓN	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
OBJETIVOS	
DESCRIPCIÓN	
PERSONAS DESTINATARIAS	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
<b>INDICADORES</b>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

**Objetivo general.** Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo en la comunicación oral, escrita y visual del Ayuntamiento de Bugarra.

**Objetivos específicos:**

- 25.** Elaborar un manual para el uso del lenguaje no sexista.
- 26.** Formación especializada en comunicación inclusiva a todas aquellas personas que trabajan en el ayuntamiento, especialmente a las personas con responsabilidades de emitir o redactar la documentación interna y externa del ayuntamiento.
- 27.** Revisar que en toda la documentación existente en el ayuntamiento se respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

FICHA Nº: 25

ACCIÓN	
Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo en la comunicación oral, escrita y visual del Ayuntamiento.	
FRECUENCIA	FECHA INCIO-FIN
Puntual	
ACTIVIDAD	
Elaborar un manual de lenguaje no sexista	
OBJETIVOS	
Eliminar todo tipo de discriminación que venga por el lenguaje	
DESCRIPCIÓN	
Elaborar un manual propio para el uso del lenguaje no sexista.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
	Canales de difusión habituales
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
<p>Fecha de finalización Nº de ejemplares impresos/distribuidos</p>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Que toda la plantilla tenga un manual de lenguaje no sexista	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

FICHA N°: 26

ACCIÓN	
Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo en la comunicación oral, escrita y visual del Ayuntamiento.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Anual	
ACTIVIDAD	
Formación en comunicación inclusiva	
OBJETIVOS	
Capacitar a todo el personal para poder emitir o redactar la documentación del ayuntamiento.	
DESCRIPCIÓN	
Se trata de formar en comunicación inclusiva a todas aquellas personas que trabajan en el ayuntamiento, especialmente a las que tienen la responsabilidad de redactar la documentación interna y externa del ayuntamiento.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político del Ayuntamiento de Bugarra	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

ÁREA(S) RESPONSABLE(S)	PERSONA(S) RESPONSABLE(S)
ÁREA(S) COLABORADORA (S)	PERSONA(S) COLABORADORA(S)
Igualdad	
RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO	RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN
Comisión Permanente de Igualdad	
INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas convocadas</li> <li>- Nº de personas que han recibido formación</li> <li>- Nº de horas de la formación</li> </ul>	
RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS
OBSTACULOS ENCONTRADOS	
OPCIONES DE MEJORA	
COMENTARIOS	

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

FICHA N°: 27

ACCIÓN	
Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo en la comunicación oral, escrita y visual del Ayuntamiento.	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
Anual	
ACTIVIDAD	
Adecuación de la documentación existente al lenguaje inclusivo.	
OBJETIVOS	
Lenguaje inclusivo en todos los escritos	
DESCRIPCIÓN	
Revisar y modificar los formularios y demás escritos para que sean acorde a un lenguaje inclusivo.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Trabajadores/as y personal político Vecinos y vecinas del municipio	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
Igualdad	
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
Comisión Permanente de Igualdad	Comisión Permanente de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	
Nº de formularios y/o escritos modificados.	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
Que todos los escritos del Ayuntamiento utilicen un lenguaje inclusivo	
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

FICHA N°: Muestra

ACCIÓN	
FRECUENCIA	FECHA INICIO-FIN
ACTIVIDAD	
OBJETIVOS	
DESCRIPCIÓN	
PERSONAS DESTINATARIAS	
MEDIOS Y MATERIALES	MECANISMOS DE DIFUSIÓN
PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO REAL

<b>ÁREA(S) RESPONSABLE(S)</b>	<b>PERSONA(S) RESPONSABLE(S)</b>
<b>ÁREA(S) COLABORADORA (S)</b>	<b>PERSONA(S) COLABORADORA(S)</b>
<b>RESPONSABLE(S) SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE(S) EVALUACIÓN</b>
<b>INDICADORES</b>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b>
<b>OBSTACULOS ENCONTRADOS</b>	
<b>OPCIONES DE MEJORA</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	

## **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**



## **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El seguimiento y la evaluación, aunque aparezca en último lugar, es una parte esencial del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bugarra, pues en ella se establecen los mecanismos para poder llevar a cabo el seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad.

Proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, sino es posible, mejorar las deficiencias.

La Comisión Permanente de Igualdad es el órgano encargado de la dinamización, coordinación y gestión de actuaciones de los distintos actores para poder llevar a cabo la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

### **1. INDICADORES**

Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual obtener los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

Se entiende por indicador:

Una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo.

Se debe tener en cuenta que a través de los indicadores se obtienen una representación de la realidad, que podrá mostrarla de manera total o parcial.

Deben tener coherencia con los objetivos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Además, han de cumplir los siguientes criterios:

- Estar desagregados por sexo.
- Realizarse de forma consensuada entre todas las personas que intervendrán en el seguimiento.
- Ser fáciles de utilizar y entender por estar claramente definidos.
- Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Visibilizar avances en las necesidades de género.
- Ser comparables en el tiempo.

A través de estos indicadores se obtiene información sobre el proceso, resultado e impacto de la aplicación de medidas y acciones incluidas en el Plan de Igualdad.

Para que sean realmente eficaces deberán definirse para cada acción o medida y hacerlo en el momento de diseño del Plan de Igualdad y no con posterioridad.

## **2. EVALUACIÓN**

Es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad.

La calidad y profundidad de la evaluación dependerá, de la información que se disponga. Por lo tanto, el diseño y realización de un procedimiento riguroso y documentado incidirá directamente en lo acertado de la evaluación y, consecuentemente, en las propuestas que se hagan a partir de ella.

Se realiza un estudio tanto cualitativo como cuantitativo de la situación real, determinado si los métodos utilizados hasta el momento han sido eficaces o no.

La Comisión encargada de la evaluación puede establecer está en torno a tres ejes principales:

- **Resultados obtenidos:** grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y necesidades atendidas. Importante el análisis de los indicadores de evaluación establecidos para cada acción.
- **Proceso:** valoración de los recursos humanos y materiales, así como el cumplimiento del cronograma.
- **Impacto:** valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa.

Debemos diferenciar dos procesos de evaluación:

- **Anual:** se realiza una memoria técnica a final de cada año de vigencia del Plan de Igualdad, donde quedará plasmado las acciones realizadas según el cronograma para ese año, y si no hubiera ocurrido así redefinir las acciones que fueran necesarias y ajustarlas a la nueva situación para obtener los objetivos plasmados inicialmente.
- **Final:** redacción de las conclusiones obtenidas al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad. Análisis de la situación actual con respecto a la inicial. Esta evaluación es útil sobre las actuaciones realizadas en el Plan de Igualdad, dejando constancia si los métodos han sido óptimos. Si el resultado es certero habrá abierto el camino a seguir trabando en

dicha línea en pro de la Igualdad, si no fuera así, habría que redefinir nuevas líneas de actuación para obtener los objetivos plasmados al inicio de este.

### **3. SEGUIMIENTO**

El seguimiento permite comprobar el grado de cumplimiento real del Plan de Igualdad, con este seguimiento es posible detectar las desviaciones del documento de origen, que pueden ocurrir en la implementación o implantación.

El documento es flexible y dinámico, durante su vigencia se puede y debe adaptar y redefinir a las líneas de actuación determinadas, para así poder conseguir su propósito.

Un óptimo seguimiento del proceso es la forma más efectiva de conocer si el Plan de Igualdad está implementándose correctamente.

Es un proceso interno de observación permanente del Plan de Igualdad que se desarrolla de forma paralela a su ejecución.

Así, de la misma forma que se ha diseñado un Plan de Igualdad, siguiendo un procedimiento compuesto por análisis de situación, determinación de objetivos y adopción de medidas para su consecución, se debe diseñar un sistema de seguimiento que incluya:

- Definición de objetivos.
- Agentes responsables.
- Herramientas de recogida de información.



## **CRONOGRAMA**

---



## CRONOGRAMA

Una vez detalladas cada una de las medidas propuestas vamos a fijar una fecha calendarizada para su implementación. Es posible que alguna de las acciones se lleve a cabo en fechas distintas a la propuesta en este cronograma por diversos motivos, pero si es posible se respetarán las fechas fijadas.

		2020				2021				2022				2023			
ÁREA TRANSVERSALIDAD DE IGUALDAD		1T	2T	3T	4T												
1	Tras la aprobación del presente PIO, se procederá a la presentación del mismo. <sup>5</sup>																
2	Seguimiento semestral de las acciones propuestas en el PIO.		X		X		X		X		X		X		X		X
3	Evaluación anual de la consecución de los objetivos fijados en el PIO. Elaboración de la memoria.				X				X				X				X
4	Publicar y difundir el PIO tras su aprobación. Informar anualmente de su evolución.	X				X				X				X			
5	Introducir la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación, análisis y evaluación de datos.			X				X				X				X	

		2020				2021				2022				2023			
ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO		1T	2T	3T	4T												
1	Formación al personal responsable de la selección y contratación para que visibilice las acciones discriminatorias.			X				X				X				X	
2	Análisis del proceso de provisión de puestos de trabajo.				X				X				X				X
3	Rediseñar los procesos de selección y contratación.					X				X				X			
4	Incluir en los temarios de las convocatorias temas relacionados con la igualdad y la prevención de la violencia de género.	X				X				X				X			

<sup>5</sup> Acción puntual que se realizará a finales de 2019.

		2020				2021				2022				2023			
<b>ÁREA DE CLASIF. PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b>		1T	2T	3T	4T												
1	Redacción de la RPT		X	X													
2	Informar y difundir entre el personal las vacantes a promocionar																
3	Fomentar la incorporación de las mujeres en áreas masculinizadas.		X				X				X				X		
4	Formación en materia de igualdad de oportunidades.			X				X				X				X	
5	Formación en prevención de la violencia de género			X				X				X				X	
6	Establecer un Programa de Formación Anual				X				X				X				X

		2020				2021				2022				2023			
<b>ÁREA DE RETRIBUCIÓN</b>		1T	2T	3T	4T												
1	Análisis de las retribuciones salariales		X														
2	Garantizar el principio de igualdad salarial			X				X				X			X		

		2020				2021				2022				2023			
<b>ÁREA DE SALUD LABORAL</b>		1T	2T	3T	4T												
1	Elaboración de un Código de conducta.		X	X													
2	Elaboración de una Protocolo de Actuación contra el acoso		X	X													
3	Presentación del Protocolo de Actuación			X													
4	Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género.						X	X									

		2020				2021				2022				2023			
<b>ÁREA DE CONCILIACIÓN</b>		1T	2T	3T	4T												
1	Informar sobre las medidas de conciliación existentes.		X														
2	Encuesta para detectar las necesidades de conciliación.	X															
3	Realización de campañas anuales sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			X				X				X				X	

		2020				2021				2022				2023			
<b>ÁREA COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA</b>		1T	2T	3T	4T												
1	Elaborar un manual para el uso de lenguaje no sexista.			X	X												
2	Formación en comunicación inclusiva							X				X				X	
3	Revisar que toda la documentación respete el lenguaje inclusivo.	X				X				X				X			

## **GLOSARIO**

---



## GLOSARIO

---

Acción positiva: Medidas con las que se pretende suprimir o prevenir una discriminación o con las que compensar las desventajas ya existentes. También conocida como discriminación positiva.

Acoso moral: Una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, una serie de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica.

Acoso por razón de sexo: Se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo<sup>6</sup>.

Acoso sexual: Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales. En la mayoría de contextos jurídicos modernos el acoso sexual es ilegal.

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”<sup>7</sup>.

Alfabetización digital: Habilidad para localizar, organizar, entender, evaluar y analizar información utilizando tecnología digital.

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden (a las mujeres) la capacitación para los procesos de toma de decisión y para su plena participación en la sociedad.

Brecha de género: Diferencia entre la tasa masculina y la femenina en la categoría de una variable. Su cálculo es el resultado de la resta de la tasa femenina menos la tasa masculina, proporcionando así la diferencia entre ambas tasas y visibilizando la desigual posición entre ambas.

---

<sup>6</sup> La Ley 3/2007 de Igualdad define el «acoso por razón de sexo» en el punto 2 del art. 7.

<sup>7</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo define acoso sexual.

Brecha salarial: La diferencia relativa de la media de salario/hora de hombres y mujeres, dentro de la economía en su conjunto, tanto como en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados".

Conciliación: Es el equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: Responsabilidad compartida con otra u otras personas.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, preferencias sexuales, edad, discapacidad, religión, raza, color, idioma, etc. que tiene por resultado impedir o anular el goce, en materia de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la categoría política, económica, social, cultural y civil.

Discriminación Directa: Situación en la que se encuentra o se puede encontrar una persona, de manera menos desfavorable que otra persona en una situación similar. Un ejemplo de discriminación directa es el uso sexista del lenguaje.

Discriminación Indirecta: Situación en que una ley o política aparentemente neutra tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo, a menos que las diferencias de trato pueda justificarse. En este tipo de discriminación lo esencial es el efecto, la consecuencia, el tratamiento desfavorable de las mujeres en relación con los hombres.

Empoderamiento: Aumento de la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder<sup>8</sup>.

Estereotipo: Consiste en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

Género: Característica social que depende de la zona y del aprendizaje. El género es variable a lo largo del tiempo y del espacio y es modificable siempre. El género reúne los roles y las funciones asignadas respectivamente a mujeres y hombres.

Igualdad de oportunidades: Acción que se encarga en subsanar las desigualdades laborales, educativas, económicas, políticas, sociales y económicas que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Los dos

---

<sup>8</sup> IV Conferencia Mundial de Beijing, 1995.

aspectos esenciales de este concepto son: la prohibición de la discriminación por razón de nacionalidad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Igualdad de trato: Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económicos, políticos, sociales, laborales, culturales y educativos, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo<sup>9</sup>.

Impacto de género: se elabora por el departamento competente antes de la aprobación de la propuesta normativa o del proyecto del plan especial, en el que se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos de las disposiciones normativas sobre mujeres y hombres de forma separada, y la valoración de estos resultados, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Micromachismo: Son tiranías cotidianas, un tipo de violencia blanda e invisible, de baja intensidad, que revisten la realidad de una forma imperceptible y que viajan paralelos a la lógica patriarcal de nuestra sociedad.

Son la base de la violencia. Son el primer peldaño de esa escalera de la violencia, pues menoscaba la autoestima de la mujer y abre la puerta al maltrato psicológico, que sería el segundo escalón.

Mobbing: cuando una persona o grupo de personas en su lugar de trabajo ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing es necesario que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, existiendo un menoscabo de la integridad moral y de la dignidad de la persona.

Perspectiva de género: Herramienta que reconoce las diferencias entre mujeres y hombres en el empleo, disfrute y control de los bienes y servicios de la sociedad. Este concepto objeta y evalúa la discriminación, desigualdad y exclusión del sexo femenino.

Planes de igualdad: Estrategia que se encarga de fomentar la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, mediante la descripción de unos propósitos delimitados a corto y medio plazo. Actualmente existen Planes de Igualdad estatales, regionales y locales. El Plan de Igualdad se compone de unas acciones dirigidas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y así poder eliminar la discriminación por razón de sexo existente en la sociedad.

Rol: Función que alguien o algo desempeña.

---

<sup>9</sup> Art. 3 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Rol de género: Alude al conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad.

Rol social: Es un concepto sociológico que hace referencia a las pautas de conducta que la sociedad impone y espera de un individuo (actor social) en una situación determinada. El *rol* tiene la función de representar lo que *somos* (identidad).

Segregación horizontal: Consiste en que las mujeres se agrupan en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente femeninas según la división sexual del trabajo.

Segregación vertical: También conocida como "techo de cristal".

Segregación en el trabajo: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y ha puesto de trabajo inferiores (segregación vertical).

Sexismo: Prejuicio o discriminación basada en el sexo o género, también se refiere a las condiciones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales. Las actitudes sexistas se sostienen en creencias y estereotipos tradicionales sobre los distintos roles de género. El término se utiliza para referirse a la discriminación de ambos sexos, y afecta indistintamente a hombres y mujeres. La discriminación sexual no es solo un concepto dependiente de actitudes individuales, sino que se encuentra incorporado en numerosas instituciones de la sociedad.<sup>3</sup> A menudo el sexismo es asociado con argumentos sobre la supremacía de género del hombre sobre la mujer mientras otros sostienen que la raíz de la opresión de género se encuentra en el régimen social y no en el hombre en particular.

Techo de cristal: Limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando.

Transversalidad: Sinónimo de mainstreaming de género o enfoque integrado de género. Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la 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.

Violencia de género: La violencia de género ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia se basa y se ejerce por la diferencia subjetiva entre los sexos. En pocas palabras, las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Instituto de la mujer, Contenido Manual IM\_18.05.16