

Lo que se hace público para general conocimiento, abriéndose un plazo de treinta (30) días hábiles, contados desde el siguiente a la fecha en que aparezca inserto este anuncio, a fin de que, a tenor de lo dispuesto en el art. 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los interesados en este Proyecto puedan presentar las alegaciones que estimen pertinentes sobre el mismo, dirigidas a la persona titular de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, a través de los medios permitidos por el art. 16.4 de la expresada Ley.

Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la web de la Junta de Andalucía, en el Portal de la Transparencia, en la sección dedicada a los documentos sometidos a información pública. El proyecto se podrá consultar y descargar en el siguiente enlace de la aplicación CONSIGNA:

<https://consigna.juntadeandalucia.es/929ee64e0cddaabc59e3e0d39b5e6179>

Del mismo modo, toda la documentación sobre el proyecto podrá ser consultada en las dependencias administrativas de la Delegación Territorial de Granada, sitas en calle Joaquina Eguaras, nº 2 (18013 Granada), en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes, salvo días festivos, y en el Ayuntamiento de Fonelas, sito en Calle Cuesta El Macabe, 4 - 18515 de Fonelas (Granada), en su horario habitual de atención al público.

Granada, 18 de octubre de 2023.-La Delegada Territorial, fdo.: María del Carmen Reyes Ruiz.

NÚMERO 6.538

AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)

Plan de Igualdad de los empleados y empleadas del Ayuntamiento

EDICTO

Aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento de Armilla, en sesión ordinaria de fecha 13 de marzo de 2023, el Plan de Igualdad de los Empleados y Empleadas del Ayuntamiento de Armilla, y resueltas las alegaciones presentadas, en el Pleno extraordinario celebrado el día 27 de septiembre de 2023, se eleva a definitiva, publicándose a continuación su texto íntegro, en cumplimiento de lo preceptuado en el art. 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril.

I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

Ayuntamiento de Armilla

1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

1.1. Presentación del plan

1.2. Marco legal y antecedentes

1.3. Metodología

2. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

2.1. Análisis organizacional

2.2. Análisis de las ofertas de trabajo

2.3. Análisis de los resultados de la encuesta

2.4. Análisis del proceso participativo mediante grupos de discusión

3. PLAN DE ACCIÓN

3.1. Objetivos del Plan

3.2. Esquema de ejes estratégicos

3.3. Plan de acción: Ejes, líneas de actuación, medidas, indicadores y agentes involucrados

4. EVALUACIÓN

4.1. Estructura temporal de aplicación

4.2. Plan de seguimiento y evaluación

1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

1.1. Presentación del plan

La necesidad de un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Armilla supone el punto de partida para que la institución desarrolle una serie de acciones y medidas que acerquen a la institución a unos estándares de excelencia en materia de igualdad de género. Como se recoge a continuación, en el marco legislativo del Plan, el Ayuntamiento deberá garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en su estructura organizacional y, considerando que la situación de partida de la institución es muy favorable, el afán de superación y la voluntad de alcanzar la plena igualdad entre su plantilla de trabajadoras y trabajadores, suponen un extra de motivación para poner en marcha el Plan Estratégico recogido a continuación.

A modo de síntesis, el Plan está compuesto por tres bloques de contenidos claramente diferenciados:

1. Resultados de la fase de diagnóstico

La triangulación de datos e información, tanto cuantitativa como cualitativa, garantizan un conocimiento profundo sobre el estado de la cuestión. A este respecto, puede avanzarse la existencia de un clima corporativo informado sobre todo lo relativo a la igualdad de género, trato y oportunidades. No obstante, a lo largo de un análisis pormenorizado de los resultados se detectan y destacan las aquellas cuestiones que aún han de ser abordadas para conseguir la plena igualdad de forma trasversal a la institución.

2. Plan Estratégico

En el segundo bloque se encontrarán los objetivos generales que regirán las actuaciones para lograr la excelencia en materia de igualdad. Asimismo, se detallan los cinco ejes de intervención: (1) acceso al empleo, (2) cultura organizacional, (3) principio de igualdad en la plantilla, (4) prevención en violencia de género y (5) excelencia; sus correspondientes líneas de actuación y las medidas que las componen. Por último, el bloque se cierra estableciendo la temporalización, seguimiento y evaluación del Plan.

1.2. Marco legal y antecedentes

El Ayuntamiento de Armilla participa activamente en una de las primeras iniciativas estatales en la lucha contra la violencia de género: Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género. A través del mismo, desde 2003, se han desplegado una serie de instituciones y dispositivos encaminados a la erradicación de tan sensible fenómeno; siendo Armilla una de las localidades que disponen de una trayectoria clara en el desarrollo de Planes de Igualdad Regionales; sin embargo, la institución tenía la necesidad de desarrollar un Plan de Igualdad Interno que le permitiera conseguir la excelencia en materia de igualdad dentro del organismo.

Además del análisis de la documentación relacionada con el Pacto de Estado, para definir las áreas de diagnóstico, intervención y regulación, se ha revisado la siguiente legislación estatal y autonómica de los planes de igualdad organizacionales:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (LPIGA).
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
- Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Resolución de 3 de marzo de 2020, que actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta Andalucía.

El logro de la igualdad efectiva requiere la incorporación del Principio de Transversalidad como elemento estructurante en los planes estratégicos, puesto que las acciones y medidas han de estar enfocadas a integrar la igualdad en todos los espacios en los que se desarrolla la vida cotidiana -educativo, sanitario, laboral...-. Siguiendo la lógica de la transversalidad, el presente Plan adopta un enfoque holístico que permitirá trabajar en materia de igualdad.

De esta manera, la puesta en marcha del Plan de Igualdad requerirá la participación activa de todas las áreas y departamentos que componen al Ayuntamiento de Armilla. Específicamente, la igualdad de género debe ser incorporada en todas las agencias sociales, políticas y económicas, ya que esta solo puede ser alcanzada mediante acciones globales e integradoras.

Finalmente, la vigencia de los Objetivos del Desarrollo Sostenible -ODS- de las Naciones Unidas, también, ha formado parte del marco legislativo y socio-político en el que enmarcar la lucha por conseguir la plena igualdad de género.

1.2.1. Principios de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

Las medidas y acciones, así como los ejes que rigen el Plan, se destinarán al cumplimiento de los principios de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, siendo estos:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

2. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.

3. El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.

4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.

6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.

7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.

9. El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

11. La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidad laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.

12. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

13. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.

14. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

De esta forma, siempre que se vele por el cumplimiento y la integración de estos principios en el Plan, junto con el compromiso del Ayuntamiento de Armilla, las líneas de acción y las medidas ejecutadas acercarán a la institución a un nivel de excelencia en la efectiva igualdad de género en todos los ámbitos que la componen.

1.3. Metodología

Para el diseño del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Armilla, se puso en marcha un diagnóstico completo y exhaustivo a través del cual poder definir con precisión el punto desde el que debe partir dicho Plan.

Siguiendo con la metodología requerida por el Ayuntamiento para el desarrollo del proyecto, el diagnóstico se ha vertebrado a través de 4 metodologías:

1. Análisis organizacional

El Ayuntamiento de Armilla puso a disposición del proyecto toda la información relacionada con la plantilla de la entidad: censo, tablas salariales, Relación de Puestos de Trabajo... Gracias a ello, se obtuvo una visión objetiva de la composición poblacional de los trabajadores y trabajadoras, pudiéndose detectar posibles desigualdades estructurales.

2. Análisis de ofertas de trabajo

De manera conjunta con los datos poblacionales del Ayuntamiento, la institución recopiló y proporcionó todas las ofertas de empleo público emitidas en los últimos 2 años. El objetivo principal de esta fase fue el análisis de las ofertas y la determinación de posibles sesgos de género que dieran lugar a la sobre representación de los sexos en trabajos concretos.

3. Encuesta

Para la ejecución de la encuesta se optó por una metodología CAWI. La encuestación vía Online permitió una recogida de datos rápida, respetando las recomendaciones sanitarias derivadas de la Covid-19 y sin interceder notablemente en las dinámicas laborales.

La duración del período de encuestación fue de 15 días, emitiéndose un recordatorio cada dos días para que pudieran responder aquellos los empleados y empleadas que aún no lo hubieran hecho. Esta dio comienzo el lunes día 14 de junio del 2021, finalizando el lunes 28 de junio del mismo año.

Con el fin de facilitar la participación del personal que no utilizase correo electrónico o que tuviera dificultades para acceder al mismo, se facilitó una copia del cuestionario para que el Ayuntamiento de Armilla proveyese al personal de una copia impresa.

La muestra final quedó compuesta por un total de 97 casos, de los cuales el 47,4% fueron mujeres -46 casos-, 38,1% hombres -38,1%- y un 14,4% prefirieron no determinar su sexo -14 casos-. La edad media de la muestra fue de 44,19 años, siendo la persona más joven la de un individuo 22 años y la más mayor un sujeto de 63 años.

Con ello se consiguió recopilar la opinión de un cuantioso número de empleadas y empleados sobre el estado de la igualdad de género en el Ayuntamiento, su valoración sobre las dificultades que pueden encontrarse para alcanzar la plena igualdad, las acciones que deben adoptarse...

4. Grupos de discusión

Gracias a la aplicación de dinámicas grupales, se obtuvo una visión del funcionamiento y estado de implantación de la igualdad de género en cada una de las áreas que componen al Ayuntamiento. La recogida de datos cualitativos se hizo partiendo de la información producida por dos grupos de discusión paritarios: 6 sujetos, 3 hombres y 3 mujeres por grupo.

Estos se celebraron a lo largo de una misma mañana para evitar generar problemáticas de compatibilidad con otras actividades, la interrupción de su jornada laboral. El nivel de censura estructural resultó ser muy reducido, primando un ambiente de confianza aun celebrándose las sesiones en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Armilla. En estas destacó la participación activa de todos y todas las componentes.

2. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

2.1. Análisis organizacional

En primera instancia, el análisis de la composición demográfica del personal vinculado laboralmente con el Ayuntamiento de Armilla reveló la existencia de unas diferencias leves entre los hombres y mujeres que la componen. La plantilla de personal del Ayuntamiento de Armilla está compuesta por un total de 217 miembros de la plantilla, encontrándose una ligera diferencia a favor de la presencia de varones -117 hombres o 54% de los trabajadores-. Mientras que las mujeres suponen el 46% del personal que constituye el organismo.

Con respecto a la edad, el equipo que constituye al Ayuntamiento de Armilla se enmarca en una mediana edad de 47,5 años (para una desviación típica de 9 años y medio). De forma pormenorizada, se aprecia una mayor edad en el caso de los hombres que forman parte del personal laboral. La edad media de los varones que trabajan en el Ayuntamiento de Armilla es de 49 años, frente a los 46 años de edad media que tienen las mujeres. La desviación típica favorece también a los hombres, con 9 años de desviación; siendo el valor arrojado para las mujeres de 10 años.

Distribución de la muestra por sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Edad Media	Desviación típica
Hombre	117	53,9	49	9
Mujer	100	46,1	46	10
Total	217	100	47,5	9,5

La segunda cuestión analizada con profundidad fue la antigüedad del personal, demostrando notables diferencias entre sexos. La antigüedad media de la plantilla es de 14 años a fecha de diagnóstico del presente Plan de Igualdad -junio de 2021-, para una desviación típica de 11 años. El contrato de mayor antigüedad es de 42 años, mientras que el de menor antigüedad no llega al año. En cuanto a las tendencias de centralización, destaca que el 50% del tamaño de la plantilla actual estaba contratada ya en 2005, aun teniendo en cuenta que el año en el que más contrataciones se han efectuado es 2021.

Al desagregar la antigüedad por sexo, se distingue que los varones que forman parte del equipo del Ayuntamiento de Armilla tienen una antigüedad media de 17 años -con una desviación de 10 años. Por el contrario, la antigüedad media de las mujeres se reduce hasta los 11, es decir, hasta 2010, a lo que debe sumarse una desviación típica mayor a la de sus compañeros varones -12 años-.

El contrato con mayor trayectoria registrado por el organismo se fechó en 1979 -42 años- lo firma una trabajadora. En el caso de los hombres, el contrato con la antigüedad más alta se firmó en 1985 -36 años-. En relación al último contrato firmado, en ambos sexos se cerraron en 2021.

La mediana, como indicador del año en que se acumuló el 50% de los trabajadores/as del Ayuntamiento, para el censo general de la institución es en 2005. Dicho indicador, revela la primera desigualdad claramente reflejada en los datos analizados: el 50% de los hombres que hay en plantilla fueron contratados en el año 2002, alcanzándose el 50% de las mujeres en 2017. Paralelamente, la moda revela que el año en que más contratos a hombres se efectuaron fue 1999, hace 22 años -9 hombres ante 5 mujeres-; en cambio, el año donde más contrataciones a mujeres se han realizado ha sido 2021 -34 mujeres frente a 9 hombres-.

La interpretación de la mediana, de forma conjunta con la moda demuestra la clara estrategia seguida en los últimos 5 años por fomentar la paridad sexual en la plantilla del Ayuntamiento.

Antigüedad de la plantilla

	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo	Mediana	Moda
Hombre	2004	10	1985	2021	2002	1999
Mujer	2010	12	1979	2021	2017	2021
Total	2007	11	1982	2021	2010	2010

En tercera instancia, en la distribución del personal entorno a los grupos de adscripción, se advierte que el 30% se encuentra en el grupo con el menor requisito de cualificación para acceder: Grupo E -Agrupación Profesional (Cuerpo Subalterno): limpieza, mantenimiento...-. El segundo grupo más numeroso es el de la escala C1, el cual demanda una cualificación media-alta -Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio...- y en él se localizan las funciones admi-

nistrativas. El tercer grupo que mayor número de trabajadores y trabajadoras concentra es el C2, para el cual se requiere una formación básica -Graduado Escolar- y que es compuesto por el Cuerpo de Auxiliares.

En materia de igualdad, se confirma la existencia de un sesgo de género en la feminización del grupo que exige la menor cualificación de acceso y la masculinización de los mandos intermedios. Asimismo, casi el 50% de las mujeres en plantilla -46- forman parte del Grupo E, en contraposición con el 16% de los hombres -19-. Debe recordarse que en esta categoría se engloban tareas tradicionalmente femeninas, como los servicios de limpieza; sin embargo, sobre esta cuestión se profundizará posteriormente. Por su parte, los grupos C1 y C2 son ocupados por hombres principalmente:

34% -40- y 28% -33- consecutivamente; entrando en confrontación con el 18% -18- y el 11% -11- de las mujeres.

Distribución de los grupos profesionales por sexo

		Hombre	Mujer	Total
No especificado	Recuento	5	5	10
	Porcentaje	4,3%	5,0%	4,6%
A1	Recuento	9	6	15
	Porcentaje	7,7%	6,0%	6,9%
A2	Recuento	11	14	25
	Porcentaje	9,4%	14,0%	11,5%
C1	Recuento	40	18	58
	Porcentaje	34,2%	18,0%	26,7%
C2	Recuento	33	11	44
	Porcentaje	28,2%	11,0%	20,3%
E	Recuento	19	46	65
	Porcentaje	16,2%	46,0%	30,0%
Total	Recuento	117	100	217
	Porcentaje	100%	100%	100%

El cuarto elemento sobre el que se advierten ciertas diferencias entre la presencia de hombres y mujeres son los destinos ocupados por ambos. Globalmente, los tres destinos que mayor número de personal concentran son el propio Ayuntamiento -30,4%- , los edificios o instalaciones municipales -19,8%- y la Policía Local -12,4%-.

Ahora bien, las diferencias entre los sexos se manifiestan claramente en los destinos que ocupa cada uno, al igual que ocurre con los grupos de adscripción. El sesgo de género se intensifica incluso en algunos de los destinos. En el caso de los varones, el 33,3% de estos desarrollan sus funciones en el propio Ayuntamiento, el 21,4% trabaja en la Policía Local y en el área de obras y, en tercer lugar, el 6,0% desarrolla tareas en "Deportes". En lo que respecta a las mujeres, la situación es distinta: el 38,0% trabaja en los edificios o instalaciones municipales, el 27,0% trabaja en el Ayuntamiento y el tercer destino más minimizado es el de Servicios Sociales, con un 17,0%.

A la vista de estos datos, el sesgo de género comienza a definirse y de ello se desprende que existen destinos donde la presencia masculina o femenina es muy intensa pues, además de producirse una feminización de los grupos con la cualificación de acceso más baja y una masculinización de los cargos intermedios, como se podrá comprobar en los análisis siguientes, la presencia masculina se da mayoritariamente en las ocupaciones que requieren autoridad o cuyas tareas son principalmente físicas -Policía Local y Obras-, circunscribiendo la presencia femenina aquellas áreas que requieren el control y la gestión de relaciones y habilidades sociales -Servicios Sociales.

Distribución de los destinos por sexo

	Hombre	Mujer	Total
AYUNTAMIENTO	33,3%	27,0%	30,4%
EDIF. MUNICIPALES	4,3%	38,0%	19,8%
POLICÍA LOCAL	21,4%	2,0%	12,4%
OBRAS	21,4%	0,0%	11,5%
SERVICIOS SOCIALES	2,6%	17,0%	9,3%
DEPORTES	6,0%	7,0%	6,5%
CASA CULTURA	4,3%	5,0%	4,6%
COLEGIOS	2,7%	2,0%	2,5%
BIBLIOTECA	0,9%	1,0%	1,0%
CULTURA	0,9%	1,0%	0,9%
TEATRO	1,7%	0,0%	0,9%
MANTENIMIENTO	0,9%	0,0%	0,5%
Total	100%	100%	100%

El análisis de la estructura organizacional del Ayuntamiento de Armilla culmina con un análisis desagregado de los puestos de trabajo hallados en la entidad, materia en la que vuelven a reflejarse las lógicas de desigualdad anteriores.

Comenzando por los puestos de responsabilidad y mandos intermedios, las personas que ocupan los puestos de jefatura son, principalmente, hombres -18,9% de estos ante un 2% de mujeres-. A esta situación debe unirse el hecho de que otros trabajos que requieren de autoridad y control, como los de policía local, son principalmente masculinos, incluso cuando nos encontramos con que este trabajo se desempeña como segunda actividad -15,4% y 3,5% respectivamente, siendo el porcentaje de mujeres el 0% en el caso de policía local y el 1% de mujeres como segunda actividad-.

Lo mismo ocurre con los puestos asociados al trabajo físico (tradicionalmente masculinos): oficial de mantenimiento -8,0%, oficial de obra -5,1%-, oficial -4,3%- y peón -2,6%-; y con aquellos que requieren una alta cualificación técnica como la Arquitectura -2,7- o la Ingeniería -0,9%-. De todo ello se percibe que los trabajos en los que la autoridad, el poder, el carisma o la fuerza física siguen vinculados históricamente a la masculinidad.

En contraposición, los trabajos más feminizados son aquellos que podrían considerarse una prolongación de las tareas de mantenimiento del hogar, como los servicios de limpieza -37,0%-, la administración -14,0% de mujeres y 10,3% de hombres -, supervisión -5,0%, conserjería -3,0%- o -secretaría-2,0%-. Por otro lado, también encontramos mayor presencia de mujeres en puestos relacionados con la atención al público y las habilidades sociales: trabajo social -4,0%-, educación -1,0%- y similares.

En última instancia, se confirma la existencia de ciertos puestos donde la paridad entre los sexos se produce de forma más efectiva. Este es el caso concreto del equipo de gobierno, donde las concejalías concentran al 4,0% de las mujeres y al 4,3% de los hombres; encabezando el equipo una mujer alcaldesa.

2.2. Análisis de las ofertas de trabajo

Para el análisis de las ofertas de trabajo publicadas por el Ayuntamiento de Armilla, en los dos últimos años, se hizo una profunda revisión documental de las convocatorias publicadas, detallándose seguidamente las conclusiones adoptadas sobre la integración del principio de género en la contratación pública.

La primera cuestión estaba referida a la detección de patrones sexistas manifiestos o latentes en la estructura lingüística de los anuncios. En esta materia y en consonancia con la normativa sobre género, las ofertas de empleo publicadas por el Ayuntamiento de Armilla hacen uso de un lenguaje inclusivo y no sexista que propicie la división sexual del trabajo en torno al sesgo de género; es decir, incluso en las ofertas de empleo de limpieza y mantenimiento -trabajos tradicionalmente femeninos y masculinos- se constata la ausencia de terminología o criterios que aludan a funciones que, según los estereotipos, corresponderían a mujeres o a hombres.

Una vez superado el análisis formal de las convocatorias, se abordó el análisis de los procesos de los requisitos de inscripción y los procesos selectivos. En conformidad con todo lanzamiento de empleo público, ambas cuestiones se adaptaban a los procesos estandarizados de la Administración Pública, realizándose la identificación de los candidatos mediante sus datos personales y la acreditación del cumplimiento de los requisitos de inscripción la primera fase del proceso.

En las ofertas de empleo analizadas encontramos cuatro tipos de procesos selectivos, en los que se distribuyen las siguientes plazas a cubrir:

a) Concurso-oposición: Bajo esta modalidad de examen previo, acreditación de méritos y, en algunos casos, entrevista personal se cubrieron las plazas en Policía Local, junto con otras plazas de interinidad sin plaza - Administrativos/as en Servicios Sociales y Jóvenes universitarios.

b) Concurso: En estos casos, las plazas fueron cubiertas mediante la valoración de currículum, méritos y, al igual que en el caso anterior, entrevistas personales. Las plazas que se ofertaron bajo un proceso de concurso fueron las de asesor/a jurídico/a, arquitecto/a, administrativo/a, personal laboral de limpieza y supervisor/a de limpieza; al igual que ocurrió con las plazas de funcionario interino sin plaza de trabajador/a social, educador/a social, técnico/a de atención a víctimas de violencia de género e informador/a del área de la mujer -baja por enfermedad-.

Con independencia de estos dos procesos selectivos, el Ayuntamiento de Armilla también cuenta con una bolsa de personal de limpieza y mantenimiento. En estas, la posición en lista se organiza mediante una baremación de criterios tanto de experiencia como de situación socio-económica de la familia del/de la candidata/a.

Otro de los procesos publicados hace referencia al acceso a los puestos de jefatura de área, servicio o departamento, los cuales son procesos de promoción interna. Dado que en la institución confluyen dos fenómenos: (1) es una institución con una plantilla de 217 trabajadores/as a fecha 14 de mayo del 2021 y (2) el grueso del personal se concentra en puestos como limpieza, policía y administrativos/as, los candidatos y candidatas que pueden aspirar a puestos de jefatura están muy localizados. A ello debe sumarse que las bases que regulan la promoción interna no especifican que el proceso de baremación esté anonimizado, al menos el proceso de puntuación previo a la entrevista personal.

Por último, debe hacerse mención a las pruebas físicas que han de superar los candidatos y candidatas que pretenden acceder al cuerpo de Policía Local. En este proceso se observa una diferencia entre los sexos, sirviendo como ejemplo la realización de dominadas -en el caso de los hombres- y el lanzamiento de balón medicinal -para las mujeres-. Ahora bien, lo cierto es que esta diferencia entre los sexos se encuentra presente en las pruebas de acceso al resto de Fuerzas de Seguridad del Estado: Policía Nacional, Guardia Civil y Ejército; contemplándose también alternativas para las candidatas que inicien el proceso en estado de embarazo a fin de que estén en igualdad de condiciones que el resto de candidatos y candidatas.

2.3. Análisis de los resultados de la encuesta

Los resultados arrojados al poner en marcha la encuesta, como cuarta técnica de investigación, fueron esclarecedores en lo que atañe al punto en el que se encuentra integrada la igualdad de género en el Ayuntamiento de Armilla: ám-

bitos en los que se siguen produciendo desigualdades, medidas que deben implantarse, etc. A continuación, se exponen los resultados encontrados en cada una de las preguntas que constituyeron el cuestionario, desagregados por sexo para constatar las diferencias en la percepción de hombres y mujeres en esta materia.

La calificación de la existencia o no de desigualdades en la institución es el primer punto en el que la percepción masculina y femenina entran en contradicción. A pesar de que un gran porcentaje de mujeres y hombres considera que las desigualdades son pequeñas o casi inexistentes, la categoría que mayor proporción de hombres concentra es la que reza que “no existen desigualdades”. Este hecho entra en contradicción con un 22,7% de las mujeres que perciben que las desigualdades son “bastante grandes”. Como se comprobará en los siguientes análisis, esta subestimación masculina de las desigualdades de género se mantendrá en la mayor parte de variables analizadas.

Calificación de las desigualdades existentes en el Ayuntamiento de Armilla (%)

	Mujer	Hombre	Total
No existen desigualdades	15,9	38,9	26,3
Casi inexistentes	27,3	25	26,3
Pequeñas	29,5	30,6	30
Bastante grandes	22,7	2,8	13,8
Muy grandes	4,5	2,8	3,8
Total	100	100	100

La situación actual de desigualdad en comparación a la situación de hace 5 años manifiesta una mejora en este aspecto, pues ningún miembro de la plantilla considera que haya unas mayores desigualdades en el presente. El logro conseguido por el Ayuntamiento a lo largo de ese lapso de tiempo va más allá, más de la mitad de la plantilla ha percibido una disminución de las desigualdades con respecto a 2016.

Comparación de las desigualdades actuales con respecto a las que había 5 años antes (%)

	Mujer	Hombre	Total
Menores	52,6	56,7	54,4
Iguales	47,4	43,3	45,6
Total	100	100	100

En relación a la información que consideran los encuestados y encuestadas sobre el funcionamiento de los planes de igualdad, la mitad de la población masculina y casi la mitad de la femenina coinciden en que están poco informados sobre estas herramientas. El siguiente grupo más numeroso es el conformado por los miembros de la plantilla sí considera que el personal está bastante informado sobre el funcionamiento de los planes de igualdad.

Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores y trabajadoras están bastante, poco o nada informados sobre el funcionamiento de los planes igualdad?

	Mujer	Hombre	Total
Nada a favor	8,1	11,1	9,4
Poco a favor	40,5	59,3	48,4
Bastante a favor	32,4	25,9	29,7
Muy a favor	18,9	3,7	12,5
Total	100	100	100

Tal y como se comentó al principio del presente análisis, existen diferencias de percepción sobre las situaciones de desigualdad, aún presentes en la entidad. Diferencias que quedan evidenciadas en las siguientes cuestiones sobre las que se preguntó a la muestra, variando los ámbitos en los que consideran que sigue existiendo discriminación en función del sexo.

En este ámbito, más de un cuarto de la muestra de mujeres afirma que sigue existiendo desigualdad en el acceso a puestos de responsabilidad, seguida por la desigualdad que se vive en el trato, oportunidades de ascenso o acceso a puestos de trabajo y la desigualdad salarial. En menor proporción, para los hombres la desigualdad se observaría de forma más acuciada en el acceso a puestos de responsabilidad, el trato, oportunidad de ascenso o de acceso a puestos de trabajo y el acceso a permisos relacionados con la conciliación.

La diferencia más relevante hallada entre hombres y mujeres radica en que más del 40% de los hombres considera que no se produce ninguna desigualdad entre hombres y mujeres en ninguno de los elementos por los que fueron preguntados; categoría que acumula al 20% de la muestra de mujeres. Esta diferencia indica una menor percepción mas-

culina para detectar situaciones de posible discriminación, en comparación con la destreza adquirida por sus compañeras para localizar el fenómeno.

Ámbitos en los que se produce la discriminación (%)

	Mujer	Hombre	Total
Acceso a puestos de responsabilidad	25,7	18,6	23,0
Trato, oportunidad de ascenso o de acceso a puestos de trabajo en la institución	18,6	11,6	15,9
Acceso a permisos que permitan la conciliación -maternidad, paternidad, lactancia...-	5,7	11,6	8,0
Igualdad salarial	18,6	2,3	12,4
Promoción laboral	8,6	4,7	7,1
Acceso a asistencia médica relacionada con la salud laboral	1,4	2,3	1,8
Acceso/solicitud de bajas, flexibilidad y/o adaptación horaria por motivos de salud	1,4	7,0	3,5
En ninguno de los anteriores	20,0	41,9	28,3
Total	100	100	100

La situación de las mujeres en comparación con la de sus compañeros varones en materia de salarios, promoción, oportunidades, estabilidad y otra serie de cuestiones similares también puso de manifiesto una serie de desigualdades percibidas de forma diferente entre sexos.

En términos generales, se observa una tendencia clara en la opinión de los hombres que forman parte de la plantilla: más del 50% de estos afirman que la situación de las mujeres es igual a la suya en todos los aspectos por los que se les preguntó. Los ítems en los que se consiguió una conformidad superior al 75% fueron los salarios, la estabilidad laboral, el acceso a la educación y el acceso a puestos de responsabilidad. En oposición, el ítem donde un número relevante de hombres consideraba que la posición de la mujer era mejor fueron el acceso a puestos de responsabilidad política y aquel que en el que valoraban una peor posición para las mujeres resultó ser la conciliación laboral.

La percepción global femenina es muy heterogénea y distinta a la de los hombres. En primera instancia, la distribución porcentual muestra una menor concentración de mujeres en las distintas opciones de respuesta; es decir, se percibe una mayor falta de consenso en torno a determinar de forma mayoritaria la posición de igualdad, ventaja o desventaja en la que se encuentran. En esta línea, los ámbitos en los que perciben igualdad con mayor consenso son: el acceso a la educación, la oportunidad de encontrar un empleo, acceso a puestos de responsabilidad política y la estabilidad laboral. Contrariamente, los aspectos percibidos como des igualitarios resultaron ser el acceso a puestos de responsabilidad y la conciliación.

¿Cree usted que, actualmente, la situación de las mujeres en Ayuntamiento de Armilla es mejor, igual o peor que la de los hombres en los siguientes aspectos? (%)

		Mujer	Hombre	Total
Los salarios	Peor	38,9	2,9	21,1
	Igual	58,3	82,9	70,4
	Mejor	2,8	14,3	8,5
Las perspectivas de promoción profesional	Peor	44,7	16,7	31,1
	Igual	52,6	66,7	59,5
	Mejor	2,6	16,7	9,5
Las oportunidades para encontrar un empleo	Peor	25,0	8,6	16,9
	Igual	72,2	74,3	73,2
	Mejor	2,8	17,1	9,9
La estabilidad en el puesto de trabajo	Peor	26,2	0,0	14,3
	Igual	69,0	91,4	79,2
	Mejor	4,8	8,6	6,5
El acceso a la educación	Peor	5,0	0	2,6
	Igual	87,5	88,9	88,2
	Mejor	7,5	11,1	9,2

El acceso a los puestos de trabajo de responsabilidad	Peor	54,3	11,1	32,4
	Igual	45,7	75,0	60,6
	Mejor	0,0	13,9	7,0
Las posibilidades de compa giran la vida laboral y familiar	Peor	52,4	27,8	41,0
	Igual	42,9	50,0	46,2
	Mejor	4,8	22,2	12,8
El acceso a puestos de responsabilidad en la vida política	Peor	27,3	8,3	17,4
	Igual	69,7	69,4	69,6
	Mejor	3,0	22,2	13,0

En una de las preguntas se pidió al personal encuestado que posicionarse a favor o en contra de una serie de afirmaciones sobre las dinámicas laborales que se vivían en el Ayuntamiento, encontrándose diferencias notables entre las respuestas de mujeres y hombres. Casi el 50% de los varones se mostró en desacuerdo con la idea de que prefieran contratarse a hombres que a mujeres para cubrir puestos de responsabilidad cuando ambos candidatos parten de las mismas condiciones, afirmación con la que el 50% de las mujeres está de acuerdo.

De nuevo, más del 50% de los encuestados rechazaron la idea de que las mujeres deban esforzarse más que los hombres para demostrar su valía en el desempeño de sus tareas, posicionándose casi el 80% de las mujeres de acuerdo o muy de acuerdo con dicha idea. Lo mismo ocurre en cuanto a la percepción de que los hombres accedan antes que las mujeres a los puestos de trabajo cuando estos escasean o con que existan trabajos feminizados o masculinizados en la estructura del Ayuntamiento.

La intensidad con la que se presentan estas diferencias puede deberse a una necesidad latente de abordar la sensibilización y detección de situaciones de discriminación por motivo de género en el entorno laboral, un entrenamiento orientado a dota a los trabajadores masculinos de herramientas para reconocer situaciones como las reflejadas.

La discrepancia entre trabajadores y trabajadoras sobre la percepción de las desigualdades no se encuentra en dos cuestiones sobre las que ambos sexos están ubicados en una línea de pensamiento similar: la conciliación laboral no es solamente una cuestión privada pues se ve influida por la disponibilidad de permisos/medidas y, con menor claridad, más del 60% de los hombres y el mayor número de mujeres coinciden es que las plazas ofertadas desde el Ayuntamiento se cubren tanto por hombres como por mujeres.

Grado de acuerdo con la situación de las mujeres que trabajan en el Ayuntamiento de Armilla en diversos aspectos (%)

		Mujer	Hombre	Total
En las mismas condiciones, la mayoría de las empresas prefieren hombres para cumplir puestos de responsabilidad	Muy en desacuerdo	5,0	5,9	5,4
	En desacuerdo	15,0	47,1	29,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15,0	11,8	13,5
	De acuerdo	50,0	26,5	39,2
	Muy de acuerdo	15,0	8,8	12,2
Las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar un mismo puesto de trabajo	Muy en desacuerdo	7,1	5,9	6,6
	En desacuerdo	14,3	55,9	32,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9,5	5,9	7,9
	De acuerdo	40,5	26,5	34,2
	Muy de acuerdo	28,6	5,9	18,4
Compaginar la vida familiar y laboral es un tema privado de organización doméstica entre hombres y mujeres y de poco sirve que se amplíen/mejores las medidas de conciliación	Muy en desacuerdo	57,5	25,0	43,1
	En desacuerdo	25,0	56,3	38,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	6,3	2,8
	De acuerdo	7,5	6,3	6,9
	Muy de acuerdo	10,0	6,3	8,3
Cuando los puestos de trabajo escasean, los hombres tienen suelen acceder antes a los trabajos que las mujeres a un puesto de trabajo	Muy en desacuerdo	10,5	9,1	9,9
	En desacuerdo	21,1	54,5	36,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10,5	15,2	12,7
	De acuerdo	39,5	12,1	26,8
	Muy de acuerdo	18,4	9,1	14,1

Las ofertas de trabajo que se lanzan desde el ayuntamiento, suelen ser cubiertas por más hombres que mujeres

Muy en desacuerdo	20,0	18,8	19,4
En desacuerdo	37,1	65,6	50,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28,6	6,3	17,9
De acuerdo	14,3	3,1	9,0
Muy de acuerdo	0	6,3	3,0

Existen trabajos fuertemente generificados en la estructura ocupacional del Ayuntamiento -feminización de los servicios de limpieza, masculinización de los trabajos de mantenimiento, etc.

Muy en desacuerdo	14,6	5,7	10,5
En desacuerdo	12,2	45,7	27,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4,9	2,9	3,9
De acuerdo	41,5	25,7	34,2
Muy de acuerdo	26,8	20,0	23,7

Puesto que el acceso a los puestos de trabajo ofertados por el ayuntamiento se realiza por procesos estandarizados, como se ha recogido en epígrafes anteriores, para conocer la percepción del personal encuestado sobre la desigualdad en el acceso a ciertos puestos de trabajo se optó por buscar las causas que expliquen la predominancia masculina en cargos de responsabilidad.

Para ambos sexos, la causa primaria que explica la mayor presencia de hombres en puestos de responsabilidad en el Ayuntamiento de Armilla es la falta de disponibilidad temporal que sufren las mujeres debido a las cargas familiares, elemento que repercute sobre su carrera laboral. Las mujeres distinguen una segunda explicación a esta masculinización de los cargos de responsabilidad: perciben que se sigue dudando de la capacidad de las mujeres para ejecutar adecuadamente estas funciones, incluso cuando dispongan de la formación.

Por norma general, hombres y mujeres coinciden en que el resto de elementos tienen un papel secundario en la explicación del fenómeno. El único elemento donde se aprecia cierta falta de consenso entre las mujeres, frente el consenso pleno de los hombres, es a la hora de considerar que el entorno laboral está dominado por hombres que no confían en la capacidad de sus compañeras.

Principales razones por la que las mujeres en el Ayuntamiento ocupan menos puestos de responsabilidad que los hombres (%)

		Mujer	Hombre	Total
Falta de Interés	Principal	13,6	18,2	15,2
	Secundaria	86,4	81,8	84,8
Menor disposición que los hombres a luchar por tener una carrera profesional	Principal	11,5	31,3	19,0
	Secundaria	88,5	68,8	81,0
Disponer de menor tiempo debido a las cargas familiares	Principal	78,9	66,7	74,6
	Secundaria	21,1	33,3	25,4
El entorno laboral está dominado por hombres que no confían lo suficiente en las mujeres	Principal	41,9	0	26,5
	Secundaria	58,1	100	73,5
No siempre tienen la preparación suficiente para ocupar esos puestos de responsabilidad	Principal	13,8	0	9,5
	Secundaria	86,2	100	90,5
Se sigue dudando de su capacidad para desempeñar estos puestos, aunque tengan la formación necesaria	Principal	69,7	14,3	53,2
	Secundaria	30,3	85,7	46,8

En lo respectivo a la necesidad de desarrollar medidas para acabar con las desigualdades de género que aún se perciben en la institución, hombres y mujeres convergen en que la mayor parte del siguiente catálogo deben aplicarse con carácter prioritario. Debe resaltarse que las mujeres responden en un bloque más definido que sus compañeros, como se aprecia en la distribución porcentual de los resultados obtenidos.

De un modo más específico, las medidas que los hombres consideran prioritarias -y las encuestadas secundarias, aun cuando la diferencia es mínima- son el trabajo a distancia, la contratación de seguros -de vida, médico, de accidentes...- y ayudas para los planes de pensiones. La medida valorada como primaria, exclusivamente para las mujeres, es la aplicación de permisos no retribuidos, aunque existen otras medidas como la formación en igualdad de género, la posibilidad de elección de días libres por causas puntuales -eventos familiares, sociales..., la jornada intensiva estacional -verano/invierno-, la flexibilidad vacacional, procurar la promoción paritaria de los sexos para ocupar puestos de responsabilidad la formación Online o la bolsa de horas, donde el porcentaje de mujeres supera los 20 puntos porcentuales al de hombres que la consideran primaria.

Medidas prioritarias y secundarias para erradicar la desigualdad de género el caso del Ayuntamiento de Armilla (%)

		Hombre	Mujer	Total			Hombre	Mujer	Total
Procurar la paridad de sexos en los procesos de contratación	Primaria	85,0	71,0	78,9	Flexibilidad vacacional	Primaria	85,7	66,7	77,3
	Secundaria	75,0	29,0	21,1		Secundaria	14,3	33,3	22,7
Trabajo a distancia	Primaria	42,1	51,5	46,5	Seguro médico, de vida, de accidentes...	Primaria	47,2	51,6	49,3
	Secundaria	57,9	48,5	53,5		Secundaria	52,8	48,4	50,7
Equiparamiento pleno del permiso de paternidad remunerado para el padre por el nacimiento de un/a hijo/a al permiso de maternidad	Primaria	82,9	78,8	81,1	Ayudas a la movilidad geográfica	Primaria	52,9	50,0	51,5
	Secundaria	17,1	21,2	18,9		Secundaria	47,1	50,0	48,5
Distribución personalizada de la jornada	Primaria	82,5	67,6	75,7	Capacidad de elección de turnos	Primaria	80,5	69,7	75,7
	Secundaria	17,5	32,4	24,3		Secundaria	19,5	30,3	24,3
Flexibilizar los horarios de trabajo de hombres y mujeres con cargas familiares para facilitar la conciliación de la vida personal	Primaria	97,6	88,2	93,3	Formación en igualdad de género	Primaria	95,2	73,3	86,1
	Secundaria	2,4	11,8	6,7		Secundaria	4,8	26,7	13,9
Procurar la promoción paritaria de los sexos para ocupar puestos de responsabilidad	Primaria	90,2	67,7	80,6	Posibilidad de elección de días libres por causas puntuales -eventos familiares, sociales...-	Primaria	81,0	60,6	72,0
	Secundaria	9,8	32,3	19,4		Secundaria	19,0	39,4	28,8
Ampliación de permisos no retribuidos	Primaria	70,3	40,0	56,7	Ayuda a la creación de planes de pensiones	Primaria	44,4	53,3	48,5
	Secundaria	29,7	60,0	43,3		Secundaria	55,6	46,7	51,5
Ampliación de los permisos de paternidad, maternidad, lactancia...	Primaria	92,7	77,4	86,1	Formación online	Primaria	80,0	65,6	73,6
	Secundaria	7,3	22,6	13,9		Secundaria	20,0	34,4	26,4
Aplicación de permisos retribuidos por cuidados	Primaria	85,4	78,1	82,2	Mejoras en la reducción de jornada por guarda legal	Primaria	90,0	71,9	81,9
	Secundaria	14,6	21,9	17,8		Secundaria	10,0	28,1	18,1
Jornada intensiva estacional - verano/invierno-	Primaria	85,0	63,3	75,7	Bolsa de horas	Primaria	78,9	51,5	66,2
	Secundaria	15,0	36,7	24,3		Secundaria	21,1	48,5	33,8
Teletrabajo	Primaria	52,5	48,4	50,7	Adaptación de horarios para la asistencia a acciones formativas	Primaria	77,5	58,8	68,9
	Secundaria	47,5	51,6	49,3		Secundaria	22,5	41,2	31,1

2.4. Análisis del proceso participativo mediante grupos de discusión

2.4.1. La discriminación horizontal: sesgo de género en la estructura organizacional y generalización de las áreas

Las dinámicas grupales realizadas en la fase del proceso participativo del diagnóstico tuvieron un papel revelador en la triangulación de la información recabada a través del resto de técnicas -encuesta, análisis organizacional y análisis de las ofertas de empleo-. En un primer momento, la comparativa de la situación actual en que se encuentra la integración de la igualdad de género en las dinámicas socio-laborales del Ayuntamiento con respecto a la situación de hace 5 años, resultó en una serie de avances en la materia.

Incluso, si todos y todas las participantes coincidieron en que sigue habiendo trabajos fuertemente generificados como el Mantenimiento, los Servicios de Limpieza-, cada vez se ve una mayor presencia masculina en las bolsas de limpieza; produciéndose incluso contrataciones de hombres en limpieza y de mujeres en las obras públicas. La presencia cada vez más continua de mujeres en trabajos de obra pública, como denota el personal entrevistado, ha conllevado una remodelación de los vestuarios a fin de adaptarlo a las trabajadoras. La percepción grupal sobre el impacto que tiene la incorporación de hombres en los servicios de limpieza y de mujeres en servicios de obras apunta a que no existe una discriminación en el trato que se tienen de ellos y ellas, sino todo lo contrario. Los y las integrantes de las dinámicas reconocieron que en las áreas de trabajo se acogen estos cambios con actitud positiva.

Esta tendencia se puede observar con menor intensidad en algunos de los puestos de trabajo que requieren cierta cualificación. Así, los puestos de trabajo de áreas como la de Urbanismo y Medioambiente o Policía Local son, predominantemente, ocupadas por varones. Este fenómeno, la masculinización de las áreas de Mantenimiento, Policía Local y Urbanismo y Medioambiente remanece de la estereotipación que hace la población sobre estos puestos de trabajo, atribuyendo roles masculinos a las tareas a desempeñar en estos ámbitos y traduciéndose en una presencia muy minoritaria de mujeres en los procesos de acceso a dichos puestos de trabajo.

2.4.2. Procesos de acceso a puestos de trabajo y sesgo de género

El proceso de estereotipia mencionado es detectado por el personal que conformó los grupos. Según manifestaron, es una problemática sobre la que el Ayuntamiento de Armilla tiene poco margen de maniobra, pues el que haya más hombres o mujeres en ciertas áreas no tiene que ver con que existan condiciones de exclusión en las bases de la con-

vocatoria. Sino que esta desigualdad horizontal se debe a dos elementos externos a la entidad: (1) la interpretación social de los trabajos a desarrollar y de la formación requerida para el acceso y (2) la falta de referentes en las áreas con una representación más desigualitaria de uno de los dos sexos.

Ejemplo de ello, puede observarse en las inscripciones a puestos relacionados con disciplinas técnicas como la Arquitectura. Como bien concluye el personal participante, los procesos de selección del área de arquitectura están notablemente masculinizados y ello se debe, precisamente, a la noción que se tiene de la Arquitectura como cualificación masculina como consecuencia de su vinculación a las obras y edificaciones -campos tradicionalmente dominados por la figura del hombre-. Este mismo fenómeno se puede observar en las inscripciones a los procesos de selección a plazas como las de Policía Local.

El mismo fenómeno se observó, en sentido inverso, en áreas como en la de Economía. La elevada presencia de mujeres en estas áreas se relaciona directamente con la tradicional valoración de sus capacidades de registro y manejo de datos en materia de administración, siempre que se trate de puestos base -como podrá comprobarse en los sucesivos epígrafes-. Otras áreas donde percibieron que se produce esta feminización de las áreas es en Servicios Sociales debido a que suele estructurarse en torno a titulaciones mayoritariamente cursadas por mujeres, como las de Trabajo Social o Psicología.

Consecuentemente, el hecho de que haya una presencia más destacada de un sexo que de otro para acceder a ciertos puestos de trabajo, es lo que conlleva da lugar a que se produzca el sesgo de género en las áreas de trabajo, sesgo anteriormente descrito.

2.4.3. Procesos de promoción interna: sesgo de género y discriminación vertical

Aunque la plantilla del Ayuntamiento alcanza una paridad cuasi perfecta en cuanto al número de componentes, la ocupación de cargos de responsabilidad fue uno de los elementos donde la propia plantilla vislumbraba la situación expuesta por los datos del censo de las mujeres y hombres que trabajan para la entidad: los mandos intermedios o jefaturas de área son puestos ocupados por hombres, casi en su totalidad. Como se relata en los grupos, esta suerte de discriminación vertical manifiesta a través de la falta de paridad se debe a varios motivos.

En primer lugar, esta situación tiene un largo bagaje. La presencia continuada de hombres en puestos de responsabilidad proviene desde los orígenes del propio Ayuntamiento. Motivo por el que el cambio de paradigma no es percibido como algo inmediato a pesar de la predisposición que tenga el Ayuntamiento, es un proceso que debe resultar de la confluencia de otros cambios sociales relacionados con la promoción interna.

En segundo lugar, la ocupación de los puestos de responsabilidad por hombres en la institución ha venido tradicionalmente marcada por lo expuesto en el sesgo de género horizontal: una mayor proporción de hombres en determinadas áreas aumenta la probabilidad de que la candidatura sea resuelta a favor de un trabajador. Sin embargo, esta cuestión se mantiene presente incluso en áreas o departamentos donde la presencia femenina es mayoritaria, lo cual puede explicarse por el siguiente elemento.

En tercer lugar, se percibe una realidad efectiva que, de forma tradicional, ha venido beneficiando el acceso a puestos de responsabilidad por parte de los hombres. Una mayor presencia de trabajadores en ciertas áreas y la priorización que hace la mujer de las responsabilidades familiares sobre las laborales -por el nacimiento de hijos, cuidado de mayores, etc.-; se han venido traduciendo en una mayor puntuación en los procesos selectivos al poder presentar estos unas candidaturas con una mayor antigüedad, méritos e, incluso, capacidad. Si bien es cierto que esta situación espera ser corregida por las corrientes sociales en favor de una democratización de la conciliación, como confía el personal participante en las dinámicas.

En cuarto lugar, de las dinámicas grupales se desprende que no existen criterios de valoración que discriminen entre sexos, recayendo en las circunstancias personales la posibilidad de que las mujeres puedan promocionar en igualdad de condiciones. Esto quiere decir que son elementos como la vida personal, la negociación con la pareja y la conciliación lo que favorece o perjudica las posibilidades de ascenso de la mujer; situación que los hombres no suelen tener que gestionar en la mayoría de los casos para poder promocionar.

En último lugar, existe cierta percepción sobre la falta de receptividad de algunos sectores minoritarios a la apertura de nuevos procesos selectivos que puedan re ubicar sus puestos, siendo las jefaturas cubiertas por otras personas.

2.4.4. Conciliación

Los integrantes de los grupos de discusión coinciden en que el Ayuntamiento de Armilla dispone de suficientes medidas de conciliación que, como derecho, están a la disposición de toda la plantilla. Las principales diferencias que puedan encontrarse entre trabajadores y trabajadoras a la hora de acogerse a alguna de las medidas de conciliación recaen completamente en la decisión personal del personal, puesto que no hay ninguna disposición institucional que merme el derecho de hombres y mujeres a conciliar.

Según perciben, existe gran disposición por parte del Ayuntamiento en fomentar la conciliación en cada área o departamento, incluyendo áreas con características tan concretas como la de Deportes -donde los horarios de trabajo no se ajustan a los del resto de áreas-. Tanto es así, que existe un pleno consenso sobre la falta de trabas a la hora de tomar alguno de los permisos y no se produce ningún tipo de presión institucional para adelantar el regreso al puesto de trabajo. De esta forma, detallan una serie de permisos y medidas concretas que les parecen especialmente positivas a la hora de poder conciliar de forma real la vida familiar y laboral: días de asuntos propios, coger horas de asuntos propios, flexibilidad horaria, entradas y salidas media hora o un cuarto de hora antes... En concreto, este tipo de medidas son especialmente beneficiosas en el caso de las familias monoparentales, donde pueden producirse más situaciones de vulnerabilidad laboral o familiar si se producen incidencias en cualquiera de las dos esferas.

Una de las cuestiones relacionadas y que genera escepticismo entre los miembros de los grupos es la finalidad a la que se destinan los permisos de paternidad, concretamente en las implicaciones éticas que suponen este tipo de actitudes. Este escepticismo está ocasionado fundamentalmente por la falta de coherencia entre la acogida del permiso, cuyo fin último es la de beneficiar a la vida familiar; y el empleo de la duración del permiso para las actividades de ocio.

En el lado opuesto, también existe la percepción compartida de que la mujer sigue viéndose obligada a sacrificar su vida profesional en pro de proveer a su familiar de cuidados en mayor medida que los hombres. Aun cuando las medidas de conciliación tratan de minimizar los impactos de un espacio sobre otro, las dificultades que enfrentan las mujeres siguen posicionándolas en cierta desventaja a la hora de obtener méritos y capacitación, manifestándose en los procesos de promoción interna.

Consecuentemente, el personal de referencia comprenden que esta discrepancia entre la realidad de derecho y la de hecho es originada por las características personales del trabajador/a: mayor o menor sensibilización con la igualdad de género, participación activa en la vida familiar, distribución de tareas con la pareja, gestión del conflicto, establecimiento personal de prioridades, etc. Cuestiones en las que el Ayuntamiento como institución no puede ni debe intervenir a nivel corporativo, como relatan los y las integrantes.

2.4.5. Formación en género y sensibilización

Desde el Ayuntamiento de Armilla se celebran jornadas sobre violencia de género y se ofrece una amplia variedad de cursos en materia de género, que comprenden temáticas relacionadas con la igualdad y/o la violencia de género. Es más, las áreas relacionadas con lo social están ampliamente formadas y capacitadas para integrar la perspectiva de género en cada una de sus labores. Esta implicación se traduce en la incorporación del principio de igualdad en los planes y documentos elaborados, bien sean de salud, drogadicción, violencia de género...

En cambio, las conclusiones extraídas de los grupos de discusión apuntan a la necesidad de una mayor implicación o predisposición de algunos sectores en todo lo relacionado con la igualdad, cuestiones que pueden llegar a ser percibidas como baladíes. Los miembros de la plantilla que participan coinciden en que una gran parte de la población masculina no se encuentra motivada para formarse en esta materia, hecho que podría explicar la menor percepción de desigualdades por parte de los hombres encuestados y su correspondiente conformismo con la situación actual.

Alegóricamente, la situación en la que se encuentran podría ser descrita bajo el paradigma de la Botella de Klein, donde la necesidad de reforzar su conocimiento sobre la igualdad de género de forma práctica y la falta de interés por formarse se retroalimentan continuamente en un círculo vicioso, restándole importancia a la cuestión en sí. (1) La candencia del tema en la actualidad, (2) la inconsciencia sobre las implicaciones reales de la igualdad, (2) el carácter voluntario y extra laboral de la formación, así como su desarrollo desde un (3) enfoque teórico y no aplicado a cada área son algunos de los elementos que dificultan la salida de dicho círculo.

De la mano de la formación en género se encuentra todo lo relacionado con la sensibilización, la comprensión de la transversalidad de la perspectiva de género, el desarrollo de las destrezas para detectar posibles desigualdades y la toma de un papel activo en el alcance de la excelencia en materia de igualdad. Una de las apreciaciones más relevantes efectuadas durante el transcurso de los grupos es la necesidad conjunta de reforzar formación y sensibilización a partes iguales, pues ambas están estrechamente relacionadas.

La necesidad de reforzar la sensibilización de compañeros y compañeras se justifica mediante el necesario avance conjunto de los dos sexos en la materia. Los y las participantes consideran que mientras que solo se reflejen referentes para la mujer en puestos masculinos y no se trabaje con referentes de hombres en materia de conciliación, será muy difícil que toda la plantilla incorpore la perspectiva de género en su totalidad.

2.4.6. Protocolos internos de prevención y detección de víctimas de violencia de género

En marzo de 2021, desde el Ayuntamiento de Armilla edita la I Guía municipal de recursos asistenciales para mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de poder ofrecer un recurso de orientación y consulta pública a la ciudadanía, consagrándose como un referente municipal en diseñar este tipo de estrategias de prevención y lucha contra la violencia de género. De igual modo, la plantilla del Ayuntamiento tiene conocimiento sobre tan sensible fenómeno, aunque los y las participantes coinciden en que no está de más seguir reforzando los conceptos de violencia de género y dotando al personal de claves para poder detectar sus diversas manifestaciones incluso a nivel interno.

En este sentido, el desarrollo de una guía interna que ayude a detectar y prevenir posibles casos de violencia de género a nivel interno -incluso externo- institucionalmente hablando podría ser una forma idónea de formalizar el conocimiento sobre la derivación a recursos que conocen la mayor parte de los hombres y mujeres en plantilla. La convergencia de esta herramienta, junto con la formación del personal y la sensibilización puede jugar una baza de gran valor para implicar a los sectores de la institución que aún no estén completamente implicados en la temática.

3. PLAN DE ACCIÓN

3.1. Objetivos del Plan

A la vista de los resultados del diagnóstico, el Ayuntamiento de Armilla tiene una situación de partida favorable para acercarse a la excelencia en materia de igualdad. Un ejecutivo implicado por completo en cuestiones de igualdad y lucha contra la violencia de género y una plantilla conocedora de la importancia sobre la temática se presentan como “el caldo de cultivo” propicio para posicionar a la institución como referente en materia de igualdad. Teniendo este contexto presente, el presente plan se orientará a la consecución de la excelencia, tomando como guía los siguientes objetivos:

O.G.1. Minimizar la desigualdad vertical y horizontal aún presente en la estructura organizacional del Ayuntamiento de Armilla, incluyendo modificaciones en el acceso a puestos de trabajo mediante contratación pública de nuevo per-

sonal -desigualdad horizontal- y estableciendo mecanismos para reducir aquella producida por la sobre representación masculina en los puestos de responsabilidad departamental -desigualdad vertical-.

O.2. Integrar plenamente la perspectiva de género en la cultura organizacional del Ayuntamiento para alcanzar unas condiciones laborales óptimas y seguras, junto con un buen uso de las medidas de conciliación, de los trabajadores y una comunicación institucional no sexista.

O.3. Formar y sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla del Ayuntamiento de Armilla, dotándoles de herramientas para detectar y corregir situaciones de desigualdad de género que puedan darse en su día a día.

O.4. Dotar a la institución de herramientas formales para prevenir, detectar y actuar contra la violencia de género y el acoso sexual en la institución.

O.5. Lograr la excelencia institucional en materia de igualdad de género transversalizando el principio de igualdad a todas las acciones desarrolladas por el Ayuntamiento y la colaboración activa de todas sus áreas.

3.2. Esquema de ejes estratégicos

EJE 1. Empleo y acceso a puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Armilla

Línea 1.1. Acceso a puestos de trabajo mediante contratación pública (Oposición, Concurso- oposición, bolsas de empleo...)

Línea 1.2. Promoción interna

EJE 2. Cultura organizacional

Línea 2.1. Conciliación

Línea 2.2. Condiciones laborales

Línea 2.3. Salud laboral

Línea 2.4. Comunicación

EJE 3. Principio de igualdad y personal laboral

Línea 3.1. Formación

Línea 3.2. Sensibilización

EJE 4. Prevención e intervención ante la violencia de género

Línea 4.1. Protocolo de actuación

EJE 5. Excelencia en violencia de género

Línea 5.1. Mainstreaming

3.3. Plan de acción: Ejes, líneas de actuación, medidas, indicadores y agentes involucrados

EJE 1. Empleo y acceso a puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Armilla

Una de las principales áreas sobre las que se pretenderá alcanzar la excelencia en materia de igualdad de género es en el acceso a puestos de trabajo, tanto en el acceso mediante la contratación pública de nuevo personal como en los procesos de promoción de promoción interna, dando cumplimiento al Objetivo General 1 del presente Plan:

O.G.1. Minimizar la desigualdad vertical y horizontal aún presente en la estructura organizacional del Ayuntamiento de Armilla, incluyendo modificaciones en el acceso a puestos de trabajo mediante contratación pública de nuevo personal -desigualdad horizontal- y estableciendo mecanismos para reducir aquella producida por la sobrerrepresentación masculina en los puestos de responsabilidad departamental -desigualdad vertical-.

Siguiendo con lo expuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el primer eje que articula el Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Armilla abordará todo lo relacionado con el acceso a los puestos de trabajo de la institución. Para ello, se desarrollarán 2 líneas de actuación cuyas medidas tendrán una doble orientación:

1st. La reducción de las desigualdades horizontales provocadas por la masculinización/feminización de ciertas disciplinas; y que provocan, en última instancia, una sobrerrepresentación de trabajos tradicionalmente estereotipados en torno al género.

2nd. La progresiva integración de la mujer en los cargos de responsabilidad y jefaturas de departamento hasta alcanzar una efectiva paridad de los sexos con la aplicación coordinada del resto de ejes de intervención.

Tomando en consideración esta justificación acerca de la pertinencia de intervenir en este ámbito, en las siguientes páginas se detalla la ruta de cambio propuesta para acabar con la desigualdad en el acceso a los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Armilla.

Línea 1. 1. Acceso a puestos de trabajo mediante contratación pública (Oposición, Concurso-oposición, bolsas de empleo...)

Objetivo: Conocer y eliminar las diferencias de género que se producen en el acceso a puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Armilla y que mantienen la sobre- representación de uno de los sexos en determinadas áreas.

Medidas:

1. Inclusión legislación en materia de igualdad de género vigente en el temario de acceso.

2. Establecer los mecanismos necesarios para reducir la desigualdad producida por la representación masculina en los puestos de responsabilidad departamental: reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de modo que en condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate además de la recogida en la negociación colectiva de tales medidas.

3. Puntuación de la formación en género en los procesos de selección.

4. Representación paritaria -60%-40%- de los sexos en los procesos de selección, debiendo corresponder el 60% a mujeres habida cuenta de que la plantilla la componen un 54% de hombres frente a un 46% de mujeres.

5. Adopción de medidas de acción positiva dirigidas hacia colectivos vulnerables, como víctimas de violencia de género; o medidas compensatorias que velen por la representación equitativa de los sexos en todos los departamentos, como contratación de mujeres en lugar de hombres ante casos de empate para departamentos masculinizados. En puestos donde no se evidencie notablemente esa discriminación en el acceso al empleo y a fin de acercar los porcentajes de mujeres a los de hombres, selección de mujeres en caso de empate hasta conseguir una igualdad positiva.

6. Recogida de datos desagregados por sexo en los procesos selectivos y difusión de los resultados.

7. Redacción y difusión de las convocatorias de empleo público en un lenguaje neutro e inclusivo.

8. Formación en igualdad de género al personal directivo, con especial relevancia a las personas responsables de la selección de personal.

Indicadores de cumplimiento:

1. Legislación incluida, convocatorias en las que se incluye, número de convocatorias publicadas, etc.

2. Número de puntos máximos otorgados a la formación en género.

3. Número de tribunales conformados, número de mujeres y hombres que lo componen, formación de los miembros.

4. Número de convocatorias publicadas que incluyen medidas de acción positiva, trabajos para los que se publican las convocatorias, número y perfil de hombres y mujeres que se inscriben, número de mujeres en situación de vulnerabilidad que se inscriben.

5. Medidas compensatorias que velen por la representación equitativa de los sexos en todos los departamentos: contratación de mujeres en lugar de hombres en casos de empate (en áreas donde la mujer ocupe porcentualmente menos puestos).

6. Número de procesos selectivos evaluados, número de informes publicados y canales de publicación.

7. % de convocatorias de empleo público redactadas en un lenguaje neutro e inclusivo.

8. Nº de hombres y mujeres pertenecientes a personal directivo y encargados de selección de personal que han cursado un módulo de formación de género.

Responsable: Área de Servicios Generales: Sección de personal

Aplicación: Inmediata.

Línea 1.2. Promoción interna

Objetivo: Detectar y erradicar las desigualdades de género que se producen en los procesos de promoción interna del Ayuntamiento de Armilla que causan la sobrerrepresentación masculina en puestos de responsabilidad departamentales.

Medidas:

1. Valoración de la formación en género en los procesos de promoción y provisión.

2. Representación paritaria -60%-40%- de los sexos en los procesos de selección debiendo corresponder el 60% a mujeres habida cuenta de que la plantilla la componen un 54% de hombres frente a un 46% de mujeres.

3. Formación en igualdad de trato y oportunidades especializada para los miembros de los tribunales de selección.

4. Adopción de medidas de compensación: Selección de mujeres en caso de empate entre candidatos... En puestos donde no se evidencie de forma grave esa discriminación en la promoción profesional y a fin de acercar los porcentajes de mujeres a los de hombres, selección de mujeres en caso de empate hasta conseguir una igualdad positiva.

5. Recogida de datos desagregados por sexo en los procesos selectivos y difusión de los resultados.

Indicadores de cumplimiento:

1. Análisis bianual de los posibles obstáculos que tienen las mujeres a la hora de promocionar u de optar al sistema de Provisión de Puestos en el Ayuntamiento.

2. Campaña de incentivación de la participación de mujeres en los procesos de promoción y provisión de puestos, especialmente en aquellos casos de ocupaciones y áreas masculinizadas y a los puestos de mayor responsabilidad.

3. Ponderación del tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación de cara a promocionar u optar al sistema de Provisión de Puestos. La aplicación de la ponderación se determinará en Mesa General de Negociación.

4. Número de puntos máximos otorgados a la formación en género.

5. Número de tribunales conformados, número de mujeres y hombres que lo componen, formación de los miembros.

6. Número de cursos recibidos por los miembros del tribunal de selección, contenido de los cursos y duración.

7. Número de convocatorias lanzadas que incluyen medidas de acción positiva, departamentos para los que se publican las convocatorias, número y perfil de hombres y mujeres que se inscriben, características de las resoluciones adoptadas...

8. Número de procesos selectivos evaluados, número de informes publicados y canales de publicación.

9. % de promociones en las que se ha tenido en cuenta la situación de excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación en la ponderación final de la persona candidata.

Responsable: Área de Servicios Generales. Sección de Personal

Aplicación: Inmediata

EJE 2. Cultura Organizacional

Mediante el segundo eje de intervención se dará respuesta a la necesidad de integrar la igualdad de género en la cultura organizacional de la institución recopilado en el Objetivo General 2:

O.2. Integrar plenamente la perspectiva de género en la cultura organizacional del Ayuntamiento para alcanzar unas condiciones laborales óptimas y seguras, junto con un buen uso de las medidas de conciliación, de los trabajadores y una comunicación institucional no sexista.

Nuevamente, para el establecimiento de las líneas de intervención definidas se ha tomado como referencia el contraste entre la situación encontrada tras la definición del punto de partida y lo recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Por consiguiente, este eje se presenta como el que mayor número de líneas de actuación y medidas re- copila, líneas y medidas destinadas a obtener niveles de excelencia en cuanto a la igualdad de género en los siguientes aspectos:

1st. Como derecho, el empleo de las medidas de conciliación en compromiso con el fin último bajo el que se diseñaron -la corresponsabilidad y compatibilidad entre vida laboral y familiar- es una de las temáticas más reforzadas mediante el I Plan de Igualdad Interno. Aunque la plantilla al completo es la destinataria de las medidas, es cierto que se pone especial atención a la concienciación masculina sobre la necesidad y el objetivo de la aplicación del derecho de conciliación.

2nd. En lo que atañe a las condiciones laborales, se trabajará fundamentalmente en materia de igualdad retributiva y para corregir la existencia de perfiles cuya formación y experiencia no se corresponda con el puesto de trabajo que ocupa, con el fin de detectar debilidades socio-profesionales y conseguir la plena igualdad.

3rd. La prevención de riesgos laborales asociados a cada área será la temática central de la línea de salud laboral, cuyas medidas integran la perspectiva de género a la hora de representar la manifestación y posibles riesgos derivados del trabajo.

4th. La línea de comunicación se basará en el mantenimiento del compromiso del Ayuntamiento de Armilla el uso de recursos no sexistas en su estructura informacional.

Línea 2.1. Conciliación

Objetivo:

Sensibilizar en corresponsabilidad y promocionar la conciliación de forma efectiva a la plantilla

Medidas:

1. Regular mecanismos de negociación horaria que conduzcan a la flexibilidad horaria para el cuidado de menores o personas dependientes.

2. Diseño y difusión de un catálogo que sintetice los derechos y la legislación vigente en materia de conciliación, incluyendo las medidas extraordinarias disponibles para víctimas de violencia de género.

3. Establecimiento de un medio de recogida de sugerencias para la mejora de medidas de conciliación y de una encuesta de satisfacción sobre las medidas disfrutadas.

4. Implantación progresiva de la formación de la plantilla en horario laboral mediante tramos: En período de 3 años con la siguiente fórmula: traspaso del 100% de la formación profesional en horario laboral el primer año para un 40% de la plantilla, con preferencia para las trabajadoras. El del 90%-10%(laboral / no laboral) el segundo año, para otro 40% de plantilla. 60%-40% para el tercer año y resto de plantilla, esto es, el 20%.

5. Regulación, mantenimiento y avance hacia la implementación del teletrabajo en tantos puestos y ámbitos como resulte pertinente (labores de oficina, administración, reuniones...).

6. Formación en conciliación y corresponsabilidad del personal de nuevo ingreso o de nueva promoción.

7. Estudio de la implementación de la jornada de 4 días.

8. Realización de campañas con referentes masculinos para sensibilizar sobre la corresponsabilidad.

9. Establecimiento de un sistema de evaluación de solicitudes de medidas, de seguimiento de las demandas concedidas por sexo y área.

10. Estudio sobre la posibilidad de ampliar y mejorar los permisos de conciliación ya establecidos. En el caso de que se detecten nuevas situaciones no contempladas en el acuerdo de personal funcionario, o convenio colectivo, se estudiará y valorará la ampliación de permiso de conciliación a supuestos no contemplados, dando cuenta, cuando proceda, a la representación sindical.

Indicadores de cumplimiento:

1. Número de solicitudes y procesos de negociación horaria realizados, número y perfil de trabajadores/as que demandan la medida, motivos que justifican la aprobación de la negociación...

2. Contenidos de la guía, canales empleados para la difusión, confirmación de recepción de la guía, valoración del impacto de la difusión de la guía -cambios detectados en el seguimiento de las medidas de conciliación, número en el que incrementa/desciende la solicitud de medidas...-.

3. Canales por los que se recogen las sugerencias, número y contenido de las sugerencias, perfil desagregado por sexo y departamento de las sugerencias recogidas.

4. Número de cursos ofertados con la nueva distribución de las horas lectivas, número de inscripciones y alumnos/as por curso (en comparación con cursos que no se rigen por la redistribución horaria), contenidos de los cursos y valoración del estudiantil.

5. Áreas en las que se puede mantener una jornada semanal compartida de teletrabajo y trabajo presencial, elementos a mejorar para la extensión del teletrabajo, recursos disponibles...

6. Número de nuevos trabajadores/as que reciben la formación, contenidos y duración de la formación, grado de satisfacción y utilidad de la formación.

7. Barreras que encuentra la jornada de 4 días, áreas que pueden implementarla sin dificultad, valoración de jornadas intensivas permanentes, número de trabajadores/as y áreas interesadas en la implementación, recursos de coordinación disponibles...

8. Número y contenido de campañas, imágenes y recursos empleados, valoración de la utilidad de las mismas.

9. Solicitudes o demandas recibidas, número y tipo de solicitudes aprobadas, perfil por sexo, área y edad de los trabajadores/as demandantes.

10. Estudio sobre la valoración de las posibilidades de ampliar y mejorar los permisos de conciliación realizada

Responsable: Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad.

Aplicación: Inmediata

Línea 2.2. Condiciones laborales

Objetivo: Evaluar, seguir y corregir las posibles desigualdades de género presentes en las condiciones laborales de la plantilla en pro de una mayor transparencia institucional: retribución, estabilidad, sobre-cualificación...

Medidas:

1. Detección y diseño de herramientas de perfiles sobre-cualificados y subempleo.

2. Diseño y aplicación de fórmulas que garanticen una mayor estabilidad laboral a los puestos de trabajo con mayor tasa de temporalidad.

3. Seguimiento anual de la evolución de la plantilla (desagregado por sexo y áreas).

4. Seguimiento anual del número de hombres y mujeres con puestos de responsabilidad.

5. Análisis anual de los complementos salariales y su impacto en la plantilla (desagregado por sexo y departamento).

6. Implementación de un sistema de complementos salariales adaptado a las necesidades de cada sexo y área.

7. Difusión de las tablas y complementos salariales a toda la plantilla, dotándola de información para que puedan comprender su contenido con independencia de su nivel formativo.

8. Creación de un "registro retributivo" en materia de igualdad a fin de visualizar la igualdad de salarios entre mujeres y hombres.

9. Revisión los criterios de asignación de los factores de la RPT para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico, y en su caso, re evaluar los mismos, remunerando aquellos puestos de trabajo feminizados que impliquen una sobrecarga de trabajo no valorada

10. Elaboración de una propuesta por parte de la Comisión de Igualdad sobre los factores a modificar, redefinir o crear para la valoración de complementos específicos, al objeto de favorecer la eliminación de la brecha salarial

Indicadores de cumplimiento:

1. Número, sexo y área de los perfiles analizados, número de puestos analizados, número de perfiles sobre-cualificados/subempleados detectados.

2. Fórmulas adoptadas para la estabilización de puestos de trabajo, número de puestos estabilizados -por sexo y área-.

3. Número de trabajadores/as por área, antigüedad de la plantilla, análisis de las retribuciones y complementos salariales, medidas de adopción solicitadas, formación de la plantilla...

4. Número de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, área que dirigen, funciones que desarrollan, recursos de los que disponen, formación...

5. Informes anuales: complementos salariales pagados, sexo y área del personal que recibe el complemento, funciones por los que se conceden los complementos...

6. Instrumentos creados y específicos para cada sexo/área para la adaptación de los complementos salariales, evaluación del funcionamiento, número de complementos probados desde la aplicación de los instrumentos...

7. Canales empleados para la difusión, número de trabajadores/as que reciben la información, contenido y valoración de su utilidad por parte de la plantilla.

8. Revisión de los criterios de asignación de los factores de la RPT para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico.

9. Propuesta realizada por la Comisión de Igualdad sobre modificación de factores de la RPT.

Responsable: Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad.

Aplicación: Inmediata

Línea 2.3. Salud laboral

Objetivo: Velar por el mantenimiento de condiciones laborales seguras y óptimas que impidan la aparición de riesgos laborales específicos de cada tarea y sexo, así como por el conocimiento de la plantilla sobre la temática.

Medidas:

1. Diseño de herramientas que permitan evaluar los riesgos psicosociales y físicos específicos de cada área y sexo.

2. Seguimiento anual de la evolución de los riesgos laborales, bajas y estado de salud de la plantilla; condiciones laborales que se dan en cada área y para cada sexo -dobles jornadas, dedicación...

3. Creación de un protocolo de prevención de riesgos laborales detallada por área y sexo.

4. Difusión del protocolo y sensibilización orientada por áreas y sexo sobre la materia a toda la plantilla.

5. Formación especializada por área y que contenga información para cada sexo sobre los riesgos laborales de sus funciones.

6. Sistematización y análisis de información sobre accidentes laborales y bajas por sexo y departamento.

7. Realización y aprobación de un Protocolo sobre las condiciones de trabajo de la Mujer embarazada.

8. Incluir en los reconocimientos médicos realizados al personal municipal, protocolos para la detección precoz y prevención del cáncer de mama

Indicadores de cumplimiento:

1. Herramientas diseñadas, tiempo y recursos destinado al diseño de las herramientas, diferencias de aplicación en función del área y del sexo.

2. Informe anual sobre riesgos laborales en el Ayto. de Armilla: bajas producidas, accidentes laborales producidos -desagregado por área y departamento-, problemáticas encontradas durante la aplicación de las herramientas, estado de salud de los trabajadores y trabajadoras...

3. Contenidos del protocolo, procedencia de los datos.

4. Canales empleados para el protocolo, confirmación de recepción de la plantilla, valoración de la utilidad de los contenidos.

5. Cursos ofertados sobre prevención de riesgos laborales específicos de cada área y desagregados por sexo, horas de duración de los cursos, inscripciones, asistentes, evaluación de la utilidad de los contenidos y contenidos.

6. Registro de la información recabada, tratamiento realizado sobre los datos, número y tipo de accidentes producidos, motivo de las bajas producidas, sexo de las personas afectadas, departamento de pertenencia...

7. Número de mujeres embarazadas al año en plantilla, situaciones de estrés que enfrentan, estado físico y psicológico de las trabajadoras, riesgos concretos detectados, bajas...

8. Número y composición del Comité, plan de coordinación de las medidas referidas a la línea de Salud Laboral, periodicidad de las reuniones, valoración de su utilidad...

9. Contenidos y estructura de los protocolos de atención a las mujeres embarazadas y de detección precoz del cáncer de mama elaborados, recursos y medios empleados para su diseño.

Responsable: Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Concejalía de Salud.

Aplicación: Inmediata

Línea 2.4. Comunicación

Objetivo: Integrar y manifestar el compromiso del Ayuntamiento de Armilla con la efectiva igualdad de género en la estructura informacional de la entidad, asegurando el no uso de recursos -textuales y visuales- sexistas a nivel interno y externo.

Medidas:

1. Creación y difusión de un manual de comunicación y lenguaje no sexista, dotación de material de información especializada para cada departamento.

2. Formación del personal en la integración del lenguaje no sexista específica para cada área.

3. Revisión y, en su caso, modernización de la instrucción sobre lenguaje no sexista para adaptarla a la realidad del momento así como de los materiales publicados que no se adhieran al lenguaje no sexista.

4. Manifiesto del compromiso con la igualdad de género como principio incorporado en la documentación interna y externa, tanto en los recursos Online como presenciales.

5. Desagregar la información y datos por sexo y evaluación del impacto sobre la igualdad de género de las medidas, políticas e intervenciones realizadas por la institución.

6. Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla.

7. Organización anual de Mesas para la Efectiva Igualdad de Género donde valorar la evolución de las medidas del presente plan.

8. Visualización de las labores y funciones desempeñadas por la Concejalía de Igualdad.

9. Aplicación de mecanismos que garanticen el uso de imágenes y lenguaje no sexista en los materiales producidos y promulgados por el Ayuntamiento de Armilla.

10. Creación de mesas para la efectiva igualdad de género donde valorar la evolución de las medidas del plan con periodicidad semestral.

Indicadores de cumplimiento:

1. Contenidos y estructura del manual, herramientas específicas para cada área incluidas, canales de difusión, número de trabajadores/as que reciben el manual, valoración sobre la utilidad de los contenidos...

2. Cursos ofertados, duración, contenidos y estructura de los mismos, adaptación de contenidos a las áreas, número de hombres y mujeres -y área de procedencia- inscritos y asistentes, valoración de la utilidad de los contenidos...

3. Número y tipo de correcciones efectuadas, medio en el que se hallaban las publicaciones.

4. Número y tipo de documentos en los que se incluye información sobre la implicación del Ayuntamiento de Armilla en la consecución de la plena igualdad de género en su estructura organizacional.

5. Número de publicaciones, informes y folletos informativos divulgados bajo los criterios expuestos, alcance de los mismos y valoración sobre los contenidos de los mismos.

6. Canales empleados para la difusión, número, sexo y área de los trabajadores/as que reciben el plan, valoración sobre la estructura de contenidos del mismo.

7. Número, sexo y áreas de procedencia de los participantes, estructura de contenidos a evaluar en la sesión, duración de la misma, recopilación de sugerencias y corrección de incidencias producidas durante el desarrollo del plan.

8. Número y tipo de documentos en los que se incluye información sobre las funciones e iniciativas desarrolladas desde la Concejalía de Igualdad, número de trabajadores/as que reciben la información...

9. Acciones ejecutadas para velar por el uso de recursos no sexistas, número de documentos revisados y corregidos, impacto de las nuevas imágenes y lenguaje adoptado.

10. Elaboración de una nueva instrucción sobre el lenguaje no sexista para adaptarla a la realidad del momento

Responsable: Área de Servicios Generales. Área de Gobernación. Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad.

Aplicación: Inmediata

EJE 3. Principio de igualdad y personal laboral

El tercer eje de intervención versará sobre la integración de la igualdad de género entre el personal que compone la plantilla del Ayuntamiento, dando cumplimiento al Objetivo General 3:

O.3. Formar y sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla del Ayuntamiento de Armilla, dotándoles de herramientas para detectar y corregir situaciones de desigualdad de género que puedan darse en su día a día.

En cuanto a las medidas para su cumplimiento, estarán incluidas en dos líneas principales y coordinadas con la totalidad del personal del organismo. Al igual que en el caso anterior, la población destinataria de las medidas es la totalidad de la plantilla de trabajadores/as, siendo la población masculina aquella a la que deberá implicarse plenamente:

1st. La línea de intervención destinada a la formación pretende adaptar estas actividades a la situación de cada una de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento, reforzar la formación en igualdad/violencia de género.

2nd. Con relación a la sensibilización, se pretende crear conciencia de la importancia que tiene el respeto y la práctica de la igualdad de género en la vida cotidiana, motivando el compromiso del personal con este derecho en todos sus espacios vitales.

Con todo ello, se dotará al personal de herramientas para detectar y corregir situaciones desiguales en el ámbito laboral y personal, corrigiendo notablemente las diferencias de percepción entre mujeres y hombres a lo largo del diagnóstico.

Línea 3.1. Formación

Objetivo: Adaptar y mejorar la formación de los y las profesionales del Ayuntamiento de Armilla para aumentar las tasas de formación y solventar las dificultades que puede encontrar la plantilla a la hora de compaginar vida laboral, personal y formación. Intensificar la formación en material de igualdad para el personal contratado de manera temporal (bolsas, planes de empleo, talleres de empleo...). Las siguientes medidas han de implantarse de forma absoluta en caso de jóvenes.

Medidas:

1. Acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpore al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

2. Formación en igualdad del personal recién incorporado a la plantilla, especialmente intensa para el personal contratado temporalmente (bolsa de trabajo anual, planes de empleo temporal, talleres de empleo) y de absoluta implantación para el caso de jóvenes...

3. Dotación de formación en igualdad de género específica y obligatoria para cada área, con información desagregada por sexo, en horario laboral y en la misma área sobre la importancia de la igualdad de género, trato y oportunidades.

4. Realización de sesiones informativas sobre cuestiones relacionadas con el género: igualdad, violencia, identidad...e incorporación en el Plan de Formación Anual, de cursos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (conductas sancionables en el mercado laboral, consecuencias psicológicas, protocolo de prevención y actuación vigente...) dirigidos a toda la plantilla.

5. Refuerzo de la formación en género de los miembros de las comisiones evaluadoras para que puedan incorporar la perspectiva de género en sus funciones y labores.

6. Diseño, difusión y seguimiento de un Plan de Formación Continua que parta de una adaptación de los contenidos formativos en materia de igualdad por área y sexo.

7. Organizar la formación profesional en cada área para facilitar la participación del personal.

8. Traspaso de la formación profesional del horario no laboral al laboral: En período de 3 años con la siguiente fórmula: traspaso del 100% de la formación profesional en horario laboral el primer año para un 40% de la plantilla, con preferencia para las trabajadoras. El del 90%-10%(laboral / no laboral) el segundo año, para otro 40% de plantilla. 60%-40% para el tercer año y resto de plantilla, esto es, el 20%.

9. Creación de una base de datos actualizada que permita realizar un seguimiento anual de la participación de mujeres y hombres en todos los tipos de formación.

10. Formación especializada en materias de igualdad y sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en la gestión de personal (normativa, reclutamiento y selección, política retributiva, conciliación, planes de igualdad, promoción...) dirigida a todo personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento para la implementación del Plan de Igualdad.

11. Tele-formación en todas las materias que se impartan en el plan de formación anual, con el objetivo de facilitar la participación de las mujeres en la formación en horario laboral.

Indicadores de cumplimiento:

1. Número de trabajadores/as, sexo, edad, área y motivo por el que se acaba de incorporar al puesto -nuevo acceso, baja/permiso/excedencia y motivo...-; número de horas de la formación y contenidos, valoración de la utilidad de los mismos.
2. Número de trabajadores/as, sexo, edad, área, medio de acceso al puesto número de horas de la formación y contenidos, valoración de la utilidad de los mismos.
3. Número de horas y estructura de contenidos de la formación realizada, áreas en las que se realiza la formación, número de asistentes y distribución de los sexos, valoración de la utilidad de la formación.
4. Número de sesiones informativas realizadas, contenidos y duración de las mismas, número de mujeres, hombres y áreas de procedencia de los/as asistentes, valoración de los contenidos.
- 4.a Número, sexo y área a la que pertenecen los miembros de la comisión formados, número de horas y contenidos de la formación, valoración de la utilidad de los contenidos.
5. Documentos y contenidos re adaptados.
6. Medios y recursos desplegados para realizar la formación en el área, evolución de la participación por área y sexo, número de horas de formación en el área, cursos realizados en las mismas -contenidos y tipo de formación.
7. Medios y recursos para el cambio de formación en horario no laboral a horario laboral, evolución del número de alumnos/as, sexo y área que recibe la formación, evolución de las inscripciones por área y sexo, número de cursos que se incluyen en la reorganización.
8. Base de datos creada que recoja las cifras anuales de participación de mujeres y hombres en la formación realizada a partir de los principales indicadores incluidos en el diagnóstico.
9. % de mujeres y hombres que han realizado cursos bajo la modalidad de tele-formación.
10. Nº de mujeres y hombres que han participado en las acciones formativas especializadas en género e igualdad dirigidas al personal técnico, alta dirección y mandos intermedios para la implementación del Plan de Igualdad, por áreas municipales.
11. Nº de mujeres y hombres que han participado en las acciones formativas especializadas en género e igualdad dirigidas al personal técnico, alta dirección y mandos intermedios sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en la gestión de personal, por áreas municipales.
12. % de plantilla, por sexo, formada en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
13. % de mujeres y hombres que han realizado cursos de formación, con acceso preferente, después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Responsable: Área de Formación y Empleo

Aplicación: Inmediata

Línea 3.2. Sensibilización

Objetivo: Reforzar la sensibilización de la plantilla, especialmente la relativa a la población masculina, en todas las cuestiones relacionadas con la efectiva igualdad de género en el ámbito laboral. Intensificar la sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres para el personal contratado de manera temporal (bolsas, planes de empleo, talleres de empleo...). Las siguientes medidas han de implantarse de forma absoluta en caso de jóvenes.

Medidas:

1. Realización de campañas de prevención de riesgos laborales específicos de cada área y desagregados por sexos -al menos 1 al año-.
2. Realización de campañas de sensibilización sobre la violencia de género en cada área y dirigiendo los contenidos a cada sexo en particular.
3. Realización de campañas de sensibilización acerca de la importancia de la igualdad de trato y oportunidades, adaptada a cada área y con enfoque de género.
4. Realización de campañas de sensibilización con referentes masculinos en áreas feminizadas y viceversa.
5. Realización de campañas de sensibilización con referentes femeninos en puestos de responsabilidad.
6. Realización de campañas de sensibilización en corresponsabilidad y conciliación especializadas por sexo que promuevan de las nuevas masculinidades y las masculinidades positivas.
7. Campaña de sensibilización y difusión a la plantilla para dar a conocer el protocolo de prevención y detección de casos de violencia de género y de acoso sexual, así como los cauces de actuación y denuncia de casos concretos.

Indicadores de cumplimiento:

Relativos a todas las campañas:

1. Medios y recursos empleados para la creación y la difusión de las campañas; canales empleados para la difusión; referentes, mensajes e imágenes empleados para cada campaña; impacto de las mismas: evolución de las actitudes hacia cada campaña temática, valoración sobre la utilidad, cambios percibidos.
2. Campañas de sensibilización y difusión del protocolo de violencia de género realizadas.

Responsable: Área de: Formación y Empleo. Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Área de Bienestar Social: Servicio de Igualdad

Aplicación: Anual.

EJE 4. Prevención e intervención ante la violencia de género

La lucha contra la violencia de género y el acoso constituye el cuarto hito del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Armilla, trasladando el Objetivo General 4 a la práctica de intervención:

O.4. Dotar a la institución de herramientas formales para prevenir, detectar y actuar contra la violencia de género y el acoso sexual en la institución.

El diseño de la línea de actuación comprende lo recopilado en la legislación: (1) Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, (2) Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género; y (3) Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Teniendo en cuenta que en el Ayuntamiento no ha sido necesario aplicar ni desarrollar ningún protocolo interno de actuación contra la violencia de género y el acoso sexual, el logro de la excelencia pasa por la formalización y difusión de una herramienta que pueda utilizar cualquier trabajador o trabajadora cuando detecte una situación donde la desigualdad de género se manifieste en su forma más sensible. Como oportunidad de desarrollo, dada la trayectoria del Ayuntamiento de Armilla en la elaboración y difusión de este tipo de documentos a nivel municipal, la creación de tal instrumento aplicado al ámbito laboral será un proceso ágil e integral a todos los ámbitos que componen el espacio organizacional.

Línea 4.1. Protocolo de actuación

Objetivo: Conseguir que la plantilla del Ayuntamiento de Armilla, al completo, se involucre y sensibilice en materia de prevención y detección de casos de violencia de género y acoso sexual, tratando con especial atención a las áreas de carácter social y a la Policía Local.

Medidas:

1. Diseño y difusión de un protocolo interno de detección y actuación frente a la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo será elaborado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral como órgano competente.

2. Diagnóstico y medidas relacionadas con la desigualdad o discriminación contra las mujeres por edad, por pertenecer a minorías raciales, étnicas, de clase, religiosidad, por discapacidad o relacionadas con la diversidad sexual que pudieran darse en el Ayuntamiento

3. Coordinación y realización de actividades que prevengan la aparición de situaciones relacionadas con el acoso sexual en el trabajo.

4. Difusión y seguimiento anual del protocolo.

5. Realización de cursos de prevención, detección y actuación ante la violencia de género, que capaciten a la plantilla a emplear el protocolo en caso de ser necesario.

6. Establecimiento de un canal para recoger información sobre la presencia de situaciones de acoso.

Indicadores de cumplimiento:

1. Contenidos y estructura del protocolo, adaptación de los contenidos a los distintos perfiles formativos, socio-económicos y de género de la plantilla, recursos y medios empleados para su diseño.

2. Número de actividades encaminadas a la prevención del acoso sexual, participación de la plantilla, número, sexo y área de la que provienen los y las participantes de las actividades.

3. Canales empleados para la difusión, número de empleados y empleadas que reciben el protocolo, valoración de los contenidos.

4. Número de cursos realizados por área, número y sexo de las personas participantes, contenidos de los cursos, valoración de la utilidad, número de horas de duración de los cursos...

5. Canal empleado para la recogida de información, número y motivo de los mensajes recibidos, actuaciones llevadas a cabo a raíz de la recepción de la información...

6. Nº de medidas y acciones realizadas contra la desigualdad o discriminación de las mujeres por situación de especial vulnerabilidad en el trabajo.

Responsable: Área de Gobernación: Alcaldía, Concejalías y Policía Local. Área de Servicios Generales:

Sección de Personal. Área de Bienestar Social: Servicio de Educación y Cultura, Servicios Sociales y mayores.

Aplicación: Inmediata.

EJE 5. Excelencia en igualdad de género

El último de los ejes de intervención busca la coordinación continua y transversalización del principio de igualdad de género, de trato y de oportunidades en la estructura de la institución de forma completa y real; representando la efectividad y práctica del Objetivo General 5:

O.5. Lograr la excelencia institucional en materia de igualdad de género transversalizando el principio de igualdad a todas las acciones desarrolladas por el Ayuntamiento y la colaboración activa de todas sus áreas

Dada la elevada presencia de la igualdad de género en el Ayuntamiento de Armilla, en tanto y en cuanto se recoge en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; posiciona a la entidad en una posición aventajada para hacer de este principio su seña de identidad institución. Para culminar dicho proceso de perfeccionamiento, la línea de acción propuesta servirá como garantía de la implementación de la igualdad en cada uno de los aspectos y acciones que atañen al Ayuntamiento, al igual que la coordinación e implicación de todas los componentes del mismo áreas y personal.

Línea 5.1. La igualdad de género como principio global institucional

Objetivo: Transversalización del principio de igualdad en todas las acciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Armilla.

Medidas:

1. Promoción de actividades relacionadas con la igualdad de género y la lucha con la violencia de género, confiando un papel especial a fenómenos concretos tercera edad, adolescencia, inmigración..., fenómenos sociales micromachismos, techo de cristal, suelo pegajoso... y las redes sociales.
2. Publicación de todos los datos, informes, indicadores, índices, noticias y documentos integrando la perspectiva de género y desagregando la información por sexo.
3. Participación activa de todas las áreas del Ayuntamiento a la hora de concienciar sobre la importancia de la igualdad de género y la lucha contra el acoso y la violencia de género.
4. Inclusión de la implantación de Plan de Igualdad como requisito en la contratación pública.
5. Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales, con determinación del número de programas presupuestarios pertinentes en cada una de las áreas a incorporar la perspectiva de género, con conocimiento previo de los mismos para debate en el seno de la comisión de igualdad.
6. Inclusión de cláusulas expresas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación municipal, planes estratégicos y ordenanzas de subvenciones.

Indicadores de cumplimiento:

1. Número de actividades promocionadas relacionadas con cada temática, impacto de las actividades: asistentes, sexo y área a la que pertenecen, valoración de los contenidos, duración y acciones realizadas en cada actividad...
2. Número y tipo de documentos publicados bajo la perspectiva de género, canales de publicación y número de visualizaciones de los mismos.
3. Áreas que participan activamente en las actividades desarrolladas en el presente Plan de Igualdad, número de personas, sexo y cargo del personal involucrado, acciones con mayor participación, valoración de los resultados de la concienciación...
4. Número de ofertas de contratación públicas que incluyen cláusulas de puntuación relacionadas con la igualdad, áreas y temáticas de las ofertas, número y perfil de empresas que licitan...
5. Nº de programas presupuestarios pertinentes a incorporar dirigidos a la perspectiva de género.
6. Nº de áreas municipales que incluyen enfoque de género en sus presupuestos.
7. Nº de programas presupuestarios con perspectiva de género por áreas.
8. Nº total de empresas contratadas para prestar servicios en el Ayuntamiento de Armilla y % de las mismas que tienen implantado un Plan de Igualdad.

Responsable: Área de Gobernación: Alcaldía, Concejalías y Policía Local. Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Área de Bienestar Social: Servicio de Educación y Cultura, Servicio de Servicios Sociales y mayores.

Aplicación: Inmediata.

4. EVALUACIÓN**4.1. Estructura temporal de aplicación**

El Plan de Estratégico propuesto y su correspondiente ruta de cambio tiene un carácter generalista por lo que su ejecución está contemplada para un período de 4 años, pudiendo prorrogarse hasta 6 meses en caso de que motivos de causa mayor -como la presente situación socio-sanitaria originada por la Covid-19-.

A causa de la variedad de medidas recopiladas, conviene establecer un orden prioritario en la aplicación. Si bien la aplicación de cada una de las acciones deberá tener un carácter inmediato, algunas de ellas requerirán el establecimiento de un proceso pautado y bien medido en el tiempo.

La puesta en marcha de medidas relacionadas con formación, sensibilización y creación de protocolos y guías contemplarán 3 fases:

- Ya que deberán tenerse en cuenta las características concretas de cada área a la que se dirigen los recursos y las particularidades vividas/percibidas específicamente por cada sexo; la primera de las fases constará de un análisis que permita discernir y concretar el enfoque con el que se abordará su aplicación en cada área y qué recursos se emplearán para llegar a cada sexo.

- Su duración no excederá salvo casos excepcionales los 12 meses de duración.

- La segunda etapa la configurará el diseño, los contenidos y los recursos a emplear para la publicación y difusión de cada documento.

- La duración estimada de este proceso será de 18 meses.

- En la tercera fase se llevará el seguimiento y la evaluación final bianual del funcionamiento de las medidas. En el caso concreto de la formación y la sensibilización se realizará una evaluación al finalizar cada curso/campaña/charla.

En otro orden, las acciones destinadas a la revisión, corrección y adaptación de recursos deberán concluirse al finalizar el primer año y medio de duración del plan, sirviendo el resto de meses para la supervisión de que los nuevos recursos incorporados se ajustan en su forma y contenido al principio de igualdad.

La meta final del Plan de Igualdad con el que se compromete plenamente el Ayuntamiento de Armilla es haber dado pleno cumplimiento a cada una de las medidas formuladas en el período de tiempo concretado: 4 años.

De esta forma, se habrán logrado comenzar a revertir algunas de las desigualdades estructurales -como las relacionadas con los puestos de trabajo-, una plantilla sensibilizada en la cuestión igualdad, conciliación, corresponsabilidad, violencia de género...- y acercarse notablemente hacia un nivel excelente de igualdad de género institucional y estructural.

Las acciones destinadas a la revisión, corrección y adaptación de recursos deberán concluirse al finalizar el primer año.

4.2. Plan de seguimiento y evaluación

Teniendo presente la duración estimada del plan y la distribución temporal según el tipo de medidas que se aborden, la última cuestión por conocer es el plan de seguimiento y evaluación. En primer lugar, ha de señalarse que los indicadores propuestos para la evaluación de cada medida recopilarán la información básica para poder valorar el cumplimiento de las acciones. Por ello, la aportación de nuevos indicadores y/o apreciaciones por parte de los distintos equipos que coordinen las líneas de actuación será vital para generar una sinergia que vaya perfeccionando el plan con el trascurso del tiempo.

El seguimiento del plan se atenderá a la temporalidad de cada tipo de medida:

- La recogida y el análisis de datos de aquellas medidas que tengan que ver con actos calendarizados, campañas, formación, actos, sesiones, jornadas, procesos de selección/promoción interna... se producirá en al comienzo de una actividad, cuando cumpla el 50% de su duración y cuando finalice. Por ejemplo:

- Si la duración de un curso de formación es de 100 horas, se recogerán datos del inicio inscripción y matriculación-, a mitad del curso asistencias, absentismo...y al final del mismo. Para agilizar la comparativa de los resultados, se aconseja realizar el proceso de análisis tras la recogida de datos.

- Si para el diseño de un protocolo se estima en un total de 500 horas, se emitirá un informe relacionado al inicio - con las conclusiones sobre el enfoque, contenidos y procedimiento a seguir-, al cumplir las 250 horas -hitos conseguidos, incidencias detectadas, estructura de contenidos... y se emitirá un informe final al concluir el diseño, al que se adjuntará el resultado del protocolo.

- En el caso de actividades sin una pauta temporal claramente definida -revisión o corrección documental, integración del principio de igualdad en la normativa de contratación pública, estandarización y recogida continua de información sobre información relacionada con las condiciones laborales...-, el seguimiento se hará de forma trimestral. Por ejemplo:

- Una vez determinados canales de sugerencias, anualmente se emitirá un informe en el que se detallarán los indicadores propuestos en su correspondiente apartado.

El objetivo de recopilar información de una misma acción en diferentes tramos de ejecución es la de facilitar a los órganos responsables la evaluación del impacto. Para ello, el equipo deberá cotejar los datos y principales tendencias, cambios y resultados obtenidos. Para que la plantilla pueda conocer la evolución de la estrategia, se emitirá un informe bianual sobre el avance del Plan que podría incluir al inicio del análisis de cada uno de los ejes una tabla de síntesis similar a la siguiente:

TÍTULO DEL EJE	TÍTULO DE LA LÍNEA
MEDIDA EVALUADA	
INDICADOR 1	
INDICADOR 2	
RESPONSABLES	
FECHA DE INICIO	FECHA DE CONTROL
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	
ACTUACIONES DESARROLLADAS	
RECOMENDACIONES/ CAMBIOS	

En último lugar, la difusión de los resultados del seguimiento y la evaluación favorecerán la implicación de gran parte del personal en la correcta aplicación del Plan, motivando a la participación y respetando el principio de transparencia organizacional.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Armilla (Granada), a 10 de octubre de 2023.-La Alcaldesa-Presidenta.

NÚMERO 6.554

ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE CARCHUNA CALAHONDA (Granada)

Bases para creación de bolsa de empleo: Oficial de 2ª de Mantenimiento

EDICTO

D. Juan Alberó Ferrer Correa, Presidente de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda (Granada),

HACE SABER: Que la Junta Vecinal de esta Entidad Local Autónoma, en fecha 11 de octubre de 2023, acordó lo siguiente: