

PLAN DE IGUALDAD
AYUNTAMIENTO DE CENIZATE
(ALBACETE)



**AYUNTAMIENTO
DE
CENIZATE**

INDICE

1. Identificación de la entidad.	3
2. Introducción.	3
3. Marco legal de aplicación.	4
4. Situación de partida.	5
5. Objetivos del Plan	6
6. Propuestas de actuación.	7
7. Organización y gestión.	12
8. Calendario	13
9. Presupuestos	13
10. Proceso de seguimiento y evaluación.	13
Anexo 1: Informe de la situación de partida.	14

1. Identificación de la entidad

AYUNTAMIENTO DE CENIZATE
PLAZA MAYOR, 1
02247 CENIZATE (ALBACETE)
TELEFONO:967-489596
FAX: 967-482344
E-mail: cenizate@dipualba.es

2. Introducción.

El Ayuntamiento de Cenizate, ha mostrado en numerosas ocasiones su compromiso con la Igualdad de Oportunidades, mediante el desarrollo de una política dirigida a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la realización de programas, proyectos y acciones dirigidas a mejorar la situación profesional, personal y social de las mujeres del municipio y su participación en el desarrollo de la comunidad.

Con la entrada en vigor de la Ley de igualdad Efectiva entre mujeres y hombres en marzo de 2007, el ayuntamiento, asume además su responsabilidad, como poder público, de "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación".

Es por ello y por su convencimiento de que las políticas dirigidas a la ciudadanía, pero también las acciones para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores públicos, son claves en la consecución de esta igualdad efectiva, por lo que, apoyado por el Centro de la Mujer, desarrolla el Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Cenizate.

El Plan debe entenderse como punto de partida de un proceso de transversalización del género en la política interna del propio ayuntamiento, que se irá revisando y mejorando periódicamente.

El documento, es un resumen de la labor realizada desde la comisión de igualdad y en especial por la enlace de igualdad de oportunidades. Consta de cinco secciones.

- La primera ubica el plan en el marco legal de aplicación.
- La segunda identifica las necesidades de intervención prioritarias a partir del análisis de diferentes documentos y la consulta con la plantilla y el responsable político de la entidad.

- La tercera define los objetivos a alcanzar derivados de ese análisis previo.
- La cuarta establece y propone una serie de medidas y acciones de actuación diferenciadas por áreas.
- La quinta sección recoge los aspectos relacionados con la gestión del plan.

3. Marco legal de aplicación.

El presente plan se ha realizado tomando en consideración la diferente normativa en materia de laboral, en especial,

- Estatuto de los Trabajadores vigente.
- **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Y en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- En el ámbito comunitario, **las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio.**
- En el ámbito estatal: **LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.** texto legal que regula la promoción de la conciliación, a través del cual se llevan a cabo una serie de reformas de otros textos legales a fin de adecuarlos a la nueva norma e introducir las medidas de conciliación que la misma contempla.
- Y, también en el estatal, **la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** se produce la introducción transversal de la perspectiva de género en la política general del Estado, se introducen cambios en el Estatuto de los Trabajadores/as, a la vez que se incorporan nuevas mejoras para la conciliación de los ámbitos personal, familiar y laboral.
- En cuanto a nuestra comunidad autónoma, el pasado año en Castilla-La Mancha fue aprobado por el gobierno regional el denominado **Plan Regional para la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar de Castilla-La Mancha.** Existen orientaciones previas recogidas en el **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2004-2008.**
- Así mismo, se ha tomado como base de referencia **El Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y**

empleados públicos de la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

4. Informe sobre la situación de la entidad.

Desde el ayuntamiento de Cenizate se ha realizado un análisis de la situación de mujeres y hombres en la organización, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, y de la presencia del principio igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos.

Para ello se llevaron a cabo dos actuaciones complementarias que han servido de base para la elaboración de este primer Plan.

Por un lado, se realizó un análisis cuantitativo de la plantilla, a partir de un cuestionario dirigido a la persona responsabilizada del área de recursos humanos o personal. Y un análisis cualitativo, a través de la entrevista personal con el alcalde y la consulta a través de cuestionario a la plantilla sobre su opinión acerca de la situación de igualdad entre mujeres y hombres de la plantilla.

Los resultados de dicho informe se adjuntan como anexo. Exponemos aquí las principales conclusiones:

- ⊗ En general, tanto desde la dirección, como desde la plantilla consultada se percibe que el ayuntamiento de Cenizate es una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades, y que favorece ésta en la medida de sus posibilidades.
- ⊗ La plantilla del ayuntamiento está conformada mayoritariamente por mujeres, situación común en las entidades públicas donde a priori los sistemas de contratación son menos discriminatorios, y favorecen la conciliación.
- ⊗ Si bien tanto la corporación como la plantilla, perciben una actitud sensible al género del ayuntamiento, y que se facilita la conciliación de la vida profesional y familiar, no existe una regulación por escrito de estas facilidades negociadas de manera individual, lo que no lo convierte en derecho sino en privilegio, y corre el riesgo de desaparecer si la persona que ostenta el cargo cambia.
- ⊗ Se aprecia una segregación ocupacional horizontal, mujeres y hombres se concentran en los puestos tradicionales para su sexo. La mayoría de las mujeres en administración, limpieza, atención a la infancia y servicios educativos. Los varones en Secretaría, intervención, servicio múltiples, ... Parte de la plantilla justifica esta segregación ocupacional y considera que hay ocupaciones más adecuadas a cada uno de los sexos.

- ⊗ Así mismo, aunque no es muy marcada, se aprecia una segregación vertical, los puestos que más influencia tienen en el desarrollo de la política local, están ocupados por varones. Se justifica argumentando dificultades de conciliación por parte de las mujeres.
- ⊗ Se aprecia un incremento de la contratación de mujeres y de la estabilidad de sus puestos de trabajo, en los últimos años.
- ⊗ Tanto los contratos de más horas de dedicación 40 horas, como los contratos a media jornada, son de mujeres. A priori son además los que menos ingresos reciben.
- ⊗ La plantilla en general, tiene un nivel de formación alto. Entre las mujeres se produce además la sobrecualificación, ocupando puestos para los que no se requiere el nivel de estudios cursado.
- ⊗ Se percibe poca información por parte de la plantilla en algunos temas como: medidas de conciliación, acoso sexual, y en algunos aspectos relacionados con la política interna de promoción, o salarial.
- ⊗ Existe escasa información y formación en temas de igualdad de oportunidades, género o conciliación de la vida personal y profesional entre la plantilla. Así mismo se ven normales aspectos como la segregación ocupacional.
- ⊗ Un 25 % de la plantilla manifiesta problemas para conciliar su vida laboral, familiar y personal. Un 50 % de la plantilla considera necesario establecer medidas de conciliación.

5. Objetivos del Plan.

5.1. Objetivos generales:

- ⊗ Eliminar y prevenir los desequilibrios y discriminaciones por razón de género que se dan en la plantilla, mejorando y optimizando los recursos humanos del Ayuntamiento.

5.2. Objetivos específicos:

- ⊗ Integrar la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización, formalizando y autorizando las medidas de

igualdad y conciliación que se desarrollan habitualmente en la entidad de cara a su aprobación por lo órganos competentes.

- ⊗ Profundizar en el análisis de la Política de recursos humanos del Ayuntamiento para identificar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, para analizar sus causas y arbitrar propuestas y soluciones innovadoras.
- ⊗ Equilibrar el nivel de responsabilidades de ambos sexos en el ámbito laboral del Ayuntamiento, proporcionando a las mujeres la oportunidad de mostrar sus capacidades profesionales.
- ⊗ Conseguir adaptar el trabajo y mejorar y ajustar las condiciones laborales a las necesidades familiares de ambos sexos y de las mujeres de cara a la posibilidad de ser madres.
- ⊗ Velar por el uso de un lenguaje neutro, no sexista, en la actividad diaria del Ayuntamiento.
- ⊗ Formar en materia de Igualdad de Oportunidades a responsables de los recursos humanos, personal de los servicios adscritos al Ayuntamiento, agentes que panifican la oferta formativa, comités de empresa, y plantilla en general, a fin de introducir la perspectiva de género en sus respectivas actuaciones.
- ⊗ Impulsar la transferencia de las buenas prácticas que generen con la puesta en marcha del proyecto a otras instituciones y empresas privadas, de modo que el Ayuntamiento actúe como modelo para ellas.

6. Propuestas de actuación.

El Plan de igualdad se plantea como una actividad amplia:

AREA	OBJETIVOS	ACCIONES
Principios del Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> ○ Integrar la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recoger en los documentos internos del ayuntamiento la prohibición explícita de cualquier discriminación por sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> ○ Introducir la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formación en igualdad de oportunidades a responsables de la gestión de RR.HH. ○ Uso de lenguaje e imágenes no sexista en toda la comunicación interna. ○ Revisión de la descripción de puestos de trabajo y puestos de clasificación profesional desde la óptica de género.
Acceso y selección	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incrementar presencia de mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Uso de canales de reclutamiento utilizados por las mujeres.

	<p>en las plantillas de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Ofrecer posibilidad de formación y adquisición de experiencia en determinados puestos. o Evitar o corregir segregación laboral. o Asegurar unos principios básicos de igualdad de oportunidades para la selección de personal y evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> o Declaración de principios para procesos de selección no sexista Acciones positivas en las bases de la convocatorias. o Especial sensibilidad con las candidaturas de mujeres. o Establecer principios de igualdad de oportunidades para la selección de Personal. o Revisión y corrección de los procesos de selección. o Nueva orientación en la redacción e imagen de los anuncios de selección de personal publicados en prensa. o Sensibilización a responsables de reclutamiento de personal. o Inclusión de mujeres en los equipos de reclutamiento. o Cambio en la nomenclatura de puestos. o Cuidar la imagen externa de la empresa. o Cuota máxima de contratación temporal para cada uno de los sexos. o Estudiar la voluntariedad en la contratación temporal. o Eliminar ventajas o beneficios de la contratación a tiempo completo y fijo respecto al temporal y a tiempo parcial.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> o Conseguir una mayor preparación de las mujeres en la empresa. o Facilitar su promoción profesional. o Conseguir un mejor desempeño de sus funciones o Mejorar, en definitiva, la calidad de vida en el ámbito laboral. o Incrementar el nivel de motivación y seguridad personal. 	<ul style="list-style-type: none"> o Formación específica para mujeres tanto ocupacional como de desarrollo de habilidades para la dirección. o Facilitar el acceso a la formación. o Subvenciones para formación externa o Formación específica en Igualdad de Oportunidades para toda la plantilla y en especial para las personas con competencias en la definición de políticas y programaciones. o Detectar, Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género. o Informar y motivar a las mujeres para participar en la formación o Desarrollar las actividades formativas durante la jornada laboral y en el propio centro de trabajo o un lugar cercano.
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> o Facilitar la promoción de las mujeres a través de la formación o Eliminar criterios subjetivos o Evitar la segregación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> o Detección de mujeres con potencial o Identificación de barreras para la promoción. o Inventario de habilidades. o Subvención a la formación complementaria "Mentoring" o Evitar una descripción de puesto que implique género o Valoración y revisión de los puestos de trabajo o Identificación de número de categoría profesional de mujeres con posibilidad de promoción. o Fomento de la participación de mujeres en la formación continua o Estableciendo criterios de promoción en igualdad. o La Entidad garantizará que no existirá ningún tipo de discriminación por razón de género en el desarrollo y promoción profesional,
Conciliación de la vida profesional,	<ul style="list-style-type: none"> o Facilitar tanto a hombres como a mujeres la atención a 	<ul style="list-style-type: none"> o Horarios flexibles o Jornadas reducidas o Trabajo compartido

familiar y personal	la vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales, creando unas condiciones y un entorno de trabajo más favorable	<ul style="list-style-type: none"> o Escuelas infantiles o Teletrabajo o Desarrollo de servicios para el cuidado de personas dependientes o Trabajo durante el curso escolar o durante el horario escolar. o Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones para personas con responsabilidades familiares. o Estipular periodos vacacionales coincidiendo con las vacaciones escolares. o Estipular periodos vacacionales coincidiendo con las vacaciones de la pareja. o Mejorar los periodos de maternidad y paternidad. o Posibilitar la reducción de jornada o Adecuar los puestos de trabajo en casos de embarazo.
Política Salarial	<ul style="list-style-type: none"> o Garantizar la igualdad de retribución por trabajos equivalentes 	<ul style="list-style-type: none"> o Revisión de la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios sociales.
Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> o Informar y formar a las mujeres sobre aspectos de prevención de riesgos laborales y enfermedades específicas del sexo femenino. o Mejorar las condiciones de salud e higiene de este colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> o Sensibilización información en materia de salud laboral. o Desarrollo de acciones de prevención de riesgos laborales destinadas a la población femenina o Inclusión en los reconocimientos médicos oficiales el reconocimiento ginecológico o Detectar riesgos laborales propios de las mujeres
Acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> o Eliminar cualquier tipo de acoso que pueda surgir en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> o Consideración explícita del acoso como falta muy grave.
Representación sindical	<ul style="list-style-type: none"> o Promover el acceso de las mujeres a la representación legal de los/as trabajadores/as. 	<ul style="list-style-type: none"> o Incrementar la representación femenina en la negociación colectiva o Sensibilizar a los agentes sindicales
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> o Eliminar el sexismo en la comunicación de la entidad 	<ul style="list-style-type: none"> o Usar lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna, externa de la empresa

Para este primer año, se propone:

1. Incorporación del principio de igualdad efectiva, es decir, de oportunidades y de trato, como principio transversal del Ayuntamiento.

Para ello se desarrollarán varias medidas:

- ⊗ **Hacer público el compromiso del ayuntamiento** hacia la igualdad efectiva. Una primera comunicación del mismo, se realizó con la firma del convenio para la incorporación de la figura de la enlace

de igualdad de oportunidades. La publicidad del propio plan servirá para recordar este compromiso.

- ⊗ Incluir en todas las políticas municipales, independientemente del área que vertebré, este compromiso.

2. Introducción de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos.

- ⊗ Se recogerá información acerca de los usos y costumbres relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y profesional, estableciendo normas laborales que serán revisadas en los órganos municipales competentes de manera que puedan constituir derechos laborales. (algunos de ellos se recogen en el punto 3).
- ⊗ Se **revisará la política salarial** de manera que se asegure que ésta no incluye elementos discriminatorios involuntarios, no sólo en los sueldos base, también en los complementos, dietas, etc. Se analizará la política salarial de los contratos de 40 horas, asegurándose que no se introducen elementos discriminatorios con respecto a otros de igual esfuerzo y duración.
- ⊗ Así mismo, en la revisión del Plan **se consultará a las personas que por encontrándose en periodo vacacional no pudieron expresar su opinión.**

3. Incorporación de medidas de responsabilidad social que faciliten la conciliación de la vida, familiar y personal tanto de la plantilla como del equipo de gobierno.

- ⊗ **Ampliación del concepto de matrimonio o cónyuge a las parejas de hecho.**
- ⊗ **Acciones de información sobre medidas y ayudas para la conciliación de la vida laboral,** familiar y profesional, internas y externa:
 - Entre ellas las incluidas en el Plan de Conciliación de la Junta de Comunidades,.
 - Recursos y servicios de cuidado de personas, tanto infancia como tercera edad de la localidad o comarca.
 - Información sobre viviendas en alquiler.
- ⊗ **Regular de manera expresa las medidas de conciliación que se viene desarrollando en particular las relacionadas con:**
 - ⊗ **Flexibilidad horaria,** de manera que permitan la corresponsabilidad de los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento y la compatibilidad con su vida familiar, ero

también personal. Serán de aplicación tanto a mujeres como a hombres. Por ejemplo:

- Posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y salida, en un tiempo estipulado de manera conjunta, siendo el tiempo descontado recuperado en la misma semana, sin demorar su recuperación, en horario previamente convenido con la gerencia.
- Posibilidad de flexibilizar en el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijos e hijas que asisten por primera vez a Educación Infantil. Se compensarán.
- Posibilidad de flexibilizar, un número de horas semanales determinadas, siempre que lo permita el servicio, en caso de enfermedad de hijo e hijas menores de 12 años siempre que ésta les impida la asistencia al centro escolar.

⊗ **Permisos que favorezca la conciliación:**

- Permisos para acompañar a los hijos / as, mayores o personas enfermas dependientes del trabajador / trabajadora al médico, utilizando el tiempo indispensable para ello. Al respecto existe jurisprudencia.
- Permisos para asistencias médicas relacionadas con técnicas de fecundación. Durante el tiempo indispensable.
- Permisos o flexibilización del horario para asistir a tutorías escolares. Utilizando el tiempo indispensable para ello y pudiendo ser compensadas.

4. Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación, tanto interna como externa del ayuntamiento.

Desde el Ayuntamiento se plantea la revisión y corrección del lenguaje en los diferentes documentos generados desde los diferentes departamentos. Especial incidencia durante este primer año los documentos relacionados con:

- ⊗ **Reclutamiento y selección de personal.** Con objeto de favorecer el accesos de mujeres y hombres a los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por el otro sexo.
- ⊗ **En las comunicaciones internas y documentos de comunicación con la plantilla:** hojas de control de personal, inscripciones, etc.
- ⊗ **Comunicaciones externas.**

5. Formación en Igualdad de Oportunidades.

La Formación en Igualdad de Oportunidades se precisa como indispensable para la sensibilización y comprensión del plan de igualdad.

Para ello, se propone que de manera anual se realice una programación en género dirigida al menos a alguno de estos grupos:

- Componentes de la Comisión de Igualdad.
- Corporación y equipo de gobierno.
- Personal de la plantilla.
- Representantes sindicales.

El plan de formación en igualdad de oportunidades será elaborado por la Comisión de Igualdad tomando en consideración las necesidades de los diferentes grupos.

La formación podrá ser adquirida bien a través de la asistencia a cursos externos, bien organizando cursos por parte del propio ayuntamiento.

6. Diseño y desarrollo de planes de formación desde la perspectiva de género.

Desarrollo de una oferta formativa que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla. Pero cuidando:

- ⊗ Que las mujeres y los hombres, que ocupan los puestos más bajos también tengan opción a mejorar su cualificación.
- ⊗ Que la formación se realice en tiempo, lugar y método, que permitan la compatibilidad de la acción con la vida familiar y personal.
- ⊗ Que se incluyan acciones que favorezcan la promoción de las mujeres, mejorando sus habilidades directivas.

7. Extensión del principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género a la política de la entidad.

Como señalábamos en la introducción, el Plan forma parte del desarrollo de una estrategia de mainstreaming de género más amplia, constituyendo este Plan, una de las primeras actuaciones. Es por ello que se percibe como necesario continuar el trabajo emprendido fundamentalmente en dos líneas:

- ⊗ Incorporar la igualdad efectiva no sólo a la plantilla, si no a las personas que ocupan cargos políticos en este ayuntamiento. Para ello se propone el desarrollo de un eje específico dirigido a ellas y ellos.
- ⊗ Incorporar la igualdad efectiva en todas las áreas municipales, evaluando el impacto de género de las intervenciones realizadas en cada ámbito e integrando la perspectiva de género en las planificaciones de cada una de ellas, elaborando un Plan Municipal de Igualdad.

8. Información sobre el desarrollo del Plan de Igualdad.

Se desarrollarán acciones informativas sobre el Plan de Igualdad (información en tablón de anuncios y sesiones presenciales), y acciones de intercambio de opiniones sobre el desarrollo del mismo.

7. Organización y gestión.

7.1. Composición de la Comisión de Igualdad y funciones.

La COMISION DE IGUALDAD estará compuesta por la persona que impulsa el Plan , que es el ENLACE DE IGUALDAD apoyada por un representante de cada partido político que compone el Ayuntamiento y un representante de los trabajadores (nombrado entre ellos).

Aunque la/el ENLACE ostentará la mayor responsabilidad del plan el resto del grupo se encargará del seguimiento del Plan y ayudará a la/el ENLACE en la implantación del mismo, facilitándole el acceso a la información por parte de la plantilla para la elaboración del diagnóstico. También ayudará y colaborará en la implantación efectiva de las actuaciones concretas que se lleven a cabo con el plan.

Entre sus funciones están, por tanto:

- ⊗ Información y sensibilización de la plantilla
- ⊗ Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad
- ⊗ Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

7.2. Responsable del Plan (enlace de igualdad) y funciones.

El responsable del Plan, desde el momento que la Corporación ha firmado su compromiso aceptando la decisión de aplicar un Plan de

IGUALDAD, siempre será el Alcalde aunque la/el ENLACE ostentará la mayor responsabilidad operativa del plan.

Entre sus funciones (Enlace) están, por tanto:

- ⊗ Revisar los cuestionarios proponer al grupo de trabajo su modificación, si se considera preciso.
- ⊗ Hacer llegar los cuestionarios tanto al responsable de personal como a toda la plantilla.
- ⊗ Recoger los cuestionarios una vez cumplimentados intentando que se vayan cumpliendo los tiempos.
- ⊗ Facilitar a la plantilla la ayuda necesaria para la cumplimentación del cuestionario e introducir correcciones al cuestionario si fuera necesario.

8. Calendario

El Plan de Igualdad será anual. En el seno de la Comisión de Igualdad se temporalizarán las diferentes acciones.

9. Presupuesto

Será obligatorio fijar en los presupuestos generales de la entidad, una partida presupuestaria para llevar a cabo el Plan de Igualdad.

10. Proceso de seguimiento y evaluación.

Durante cada uno de los años de vigencia del I PLAN DE IGUALDAD del Ayuntamiento de Cenizate, se llevará a cabo un seguimiento semestral del mismo.

Se creará una comisión de seguimiento y se realizarán reuniones periódicas, en las cuales los responsables políticos y el personal técnico asignado para la aplicación y evaluación de medidas de igualdad, expongan el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen. En estas reuniones se tendrán que valorar cómo se está poniendo en marcha las medidas de igualdad, conocer el grado del cumplimiento del plan y ver qué actividades se están llevando cabo,

fechas, dificultades, etc. y al final de cada semestre se emitirá un informe.

A la hora de evaluar el Plan tendremos que recabar información de dos tipos:

- ⊗ **Cuantitativa:** Se utilizarán indicadores objetivos referidos a: Características del personal, acceso a la organización, selección y contratación, abandonos de la organización, desarrollo de la carrera profesional., promoción y desarrollo, conciliación de la vida laboral y personal, formación y reciclaje, condiciones de trabajo, retribuciones, seguridad social y prevención de riesgos.
- ⊗ **Cualitativa:** Se recogerá información a través de entrevistas y cuestionarios al personal y personal político y técnico.

ANEXO I

Informe sobre la situación de la entidad.

Desde el ayuntamiento de Cenizate se ha realizado un análisis de la situación de mujeres y hombres en la organización, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, y de la presencia del principio igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos.

Para ello se llevaron a cabo dos actuaciones complementarias que han servido de base para la elaboración de este primer Plan.

Por un lado, se realizó un análisis cuantitativo de la plantilla, a partir de un cuestionario dirigido a la persona responsabilizada del área de recursos humanos o personal. Y un análisis cualitativo, a través de la entrevista personal con el alcalde y la consulta a través de cuestionario a la plantilla sobre su opinión acerca de la situación de igualdad entre mujeres y hombres de la plantilla.

4.1. Resultados del análisis cuantitativo.

La plantilla del ayuntamiento de Cenizate, está compuesta **mayoritariamente por mujeres**. De un total de 12 personas, siete son mujeres y cinco son varones.

- La mayor parte de la misma, un **66,6 %**, **tiene una condición de personal laboral fijo o discontinuo**. La mayor parte de las mujeres, el 71,42 %, pertenecen a la categoría mayoritaria, personal laboral fijo. En el caso de los varones este porcentaje es del 60 %.
- Un 25 % de la plantilla es personal funcionario. Un 28,57 % de todas las mujeres, y un 20 % en el caso de los varones.
- El 8,33% de la plantilla, tiene la condición de personal laboral de duración determinada. No hay mujeres en esta categoría.

Si atendemos a los tipos de trabajo ocupados por cada uno de los sexos observamos que:

- La mayoría de las mujeres, se concentran en los puestos de administración, limpieza, atención a la infancia y servicios educativos.
- Los varones se concentran en los puestos de Secretaría e Intervención, servicios múltiples, deporte y servicios culturales.

Atendiendo a la estabilidad laboral, **el 75 % de la plantilla, tienen contratos indefinidos a tiempo completo**, el 16,6 % indefinido a tiempo parcial y un 8,3 % temporal a tiempo parcial.

- La mayoría de las mujeres, un 85,7%, tienen contrato indefinido a tiempo completo, y un 8,3% indefinido a tiempo parcial.
- Igualmente la mayoría de los varones, un 60 % (porcentaje inferior que en el caso de las mujeres). El resto se reparte por igual entre temporal a tiempo parcial e indefinido a tiempo parcial.

Un 41,66% de la plantilla trabaja en la entidad de 1 a 3 años. Un 33,33% entre 5 y 10 años, y un 25 % más de 10 años.

- Más de la mitad de las mujeres un 57,14% tiene una antigüedad entre 1 y 3 años. Un 28,57% entre 5 y 10 y sólo un 8,3% más de 10 años.
- La antigüedad de los varones, está menos diferenciada, un 20 % lleva entre 1 y 3 años, un 40 % entre 5 y 10 años y un porcentaje similar, 40%, más de 10.

En cuanto a los salarios, vemos que la mayor parte de la plantilla, **un 41,66 % cobra entre 14.000 y 18.000 euros anuales**, un 16,66% entre 18.000 y 24.000. Un porcentaje similar, 16,66% entre 7.200 y 12.000.

- Un **42,85 % de las mujeres cobra entre 14.000 y 18.000 euros**, un 16,66% entre 18.000 y 24.000 un 8,3 % entre 12.000 y 14.000 y otro 8,3 % menos de 7.200.
- Un **40% de los varones cobran entre 14.000 y 18.000 euros**. Un porcentaje similar, un 40% cobran entre 7.200 y 12.000 euros y un 20 % más de 30.000.
- No se aprecian cambios con la aplicación de compensaciones extrasalariales.

En lo referido a jornada laboral, **un 75% de la plantilla tiene una jornada de 35 horas**. Un 16,66 % trabajan 40 horas, y un 8,3 % menos de 20.

- Un 57,14% de las mujeres, un 28,57% de las mujeres trabajan 40 horas semanales, y un 14,28% menos de 20 horas.
- El 100 % de los varones tienen jornadas de 35 horas.

En cuanto al nivel de estudios de la plantilla vemos que **el 50% de la plantilla cuenta con estudios universitarios**, un 33,33% estudios primarios y un 16,66% Secundarios.

- El 57,14% de las trabajadoras del ayuntamiento tienen estudios universitarios, un 28,57% estudios primarios y 14,28% estudios secundarios.
- Por su parte, el 40 % de los varones cuentan con estudios universitarios, un 40 % estudios primarios y un 20 % estudios secundarios.

Si analizamos las titulaciones de las personas que ocupan cada puesto observamos, que:

- El puesto de **Secretaría Intervención** es ocupado por un varón con estudios **secundarios**.
- Los puestos de **auxiliar administrativo**, por dos mujeres, una con estudios secundarios y otra con **universitarios**.
- **Servicios Múltiples, servicios varios y servicios de limpieza**, están ocupados por hombres y mujeres con estudios **primarios**.
- Y los **servicios culturales, educativos, de atención a la infancia, y deportivos**, por hombres y mujeres con estudios **universitarios**.

En cuanto a situaciones personal y familiar:

- Un 87,5% convive con su pareja y el 32,5% (mujeres) restante con ascendientes.
- Un 62,5 % tiene hijos o hijas. (El 83,3% son mujeres). El 50 % de la plantilla tiene hijos menores de 12 años y el 62,5 % tiene hijos menores de 12 años, y un 37,5 % al menos un hijo menor de tres años.
- Un 12,5% señala que tiene además otras cargas familiares añadidas. El 100% mujeres.

4.2. Resultados del análisis cualitativo.

Los cuestionarios fueron cumplimentados por ocho de las doce personas que componen la plantilla, cuatro mujeres y cuatro hombres, por lo que el análisis de la información no recoge todas las opiniones, y la muestra no se corresponde con los porcentajes en la composición de la plantilla.

- Todas las personas que han respondido el cuestionario, independientemente del sexo, opinan que **el ayuntamiento tiene en cuenta la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres.
- Así mismo, tanto las personas que han cumplimentado el cuestionario, como el responsables político de la entidad, opinan que hombres y mujeres acceden por igual a la organización. **No perciben, por tanto desigualdades en el sistema de selección de personal.**
- En la concepción de las ocupaciones si encontramos diferencias de opiniones: aunque la mayoría, un 62,5%, consideran que no hay puestos de trabajo más adecuados para mujeres y otros para hombres, un 37,5% opina que sí es así. Se trata de una afirmación mayormente masculina, -el 66,6% de las personas que así opinan son hombres, el 33,3% restante son mujeres-. Se trata de una opinión compartida por la dirección. **Justificando, de manera sutil, la segregación ocupacional.**
- **Un 25% de la plantilla declara que los cargos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres.** Se trata de una percepción que comparte la dirección de la organización, y que fundamenta en los problemas de conciliación que tienen las mujeres.

Un 62,5 % sin embargo manifiesta que no percibe esta situación. No hay distinción por sexo en cuanto a las respuestas.

- **La mayoría de la plantilla, un 87,5%, opina que hombres y mujeres participan por igual en la formación.** El 12,5% (100% mujeres) restante manifiesta no disponer de información para opinar. Desde la dirección se apunta, que desde un punto de vista cuantitativo, son más las mujeres que hacen formación debido a que hay más trabajadoras que trabajadores.
- **El 75 % de la plantilla opina que mujeres y hombres ascienden por igual.** Visión que comparte la dirección. El 25% restante, -el 100% mujeres- no dispone de información para contestar.
- **El 62,5% no percibe desigualdades por razón de género en el salario.** El 37,5%, -(el 66,6% de varones y el 33,3 % mujeres) dice no disponer de información para contestar esta cuestión.
- **Un 25 % de la plantilla – 100 % mujeres con hijos e hijas menores de 12 años- encuentra dificultades para conciliar su vida profesional, familiar y personal.**
- Un 50 % considera que la organización dispone de medidas para facilitar la vida profesional, familiar y personal. Hay **un 12,5% que opina que no existen – el 100% son mujeres-**, y el 37,5% no dispone de información al respecto – 100% varones-. La dirección, afirma que se facilita la conciliación según las necesidades particulares de cada trabajador o trabajadora. Sin embargo, estas medidas no están reflejadas en ningún documento normativo aprobado por el órgano competente, constituyendo en este momento, un privilegio y no un derecho.
- El 75% de la plantilla conoce los protocolos para actuar si sufre acoso sexual. No obstante **un 25% - 100% varones-**, **manifiesta que no sabría que hacer en una situación así.**
- **Un 50% considera necesario establecer medidas de conciliación.** Un 25% considera que no dispone de información para contestar y el 25% restante opina que no son necesarias. Todas las respuestas se reparten por igual entre mujeres y hombres.

En cuanto a las sugerencias para mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, las personas que han cumplimentado el

- Ofrecer los mismos puestos de trabajo tanto para hombres como para mujeres.
- Poner a disposición del trabajador o de la trabajadora, que no tiene su residencia en el municipio alguna pequeña vivienda de alquiler barato.