



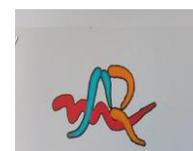
PLAN IGUALDAD

ALGARROBO

2021-2025

INDICE:

1. Introducción.....	3
2. Marco jurídico.....	4
3. Objetivos del Plan.....	7
4. Metodología.....	8
5. Diagnóstico.....	14
5.1 Eje 1: Análisis de las políticas y prácticas de gestión del personal del Ayuntamiento.....	15
5.2 Eje 2: Análisis de la capacidad del Ayuntamiento para definir y desarrollar sus políticas con enfoque de género.....	36
5.3 Conclusiones.....	43
5.4 Conclusiones diagnóstico municipal.....	46
6. Plan de Igualdad.....	52
6.1. Principios vertebradores del Plan de Igualdad.....	52
6.2. Ámbito de actuación.....	53
6.3. Objetivos y áreas de actuación del Plan de Igualdad. Cronograma.....	54
6.4. Presupuesto.....	68
6.5. Implementación del Plan y Evaluación.....	68
7. Glosario de términos.....	69



1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho universal. Las políticas de promoción de dicha igualdad consolidan una sociedad más justa, solidaria, estable y honesta. Por ello, y en sintonía con las políticas de igualdad impulsadas en los últimos años en el ámbito internacional, comunitario, nacional y autonómico, el Ayuntamiento de Algarrobo presenta el I Plan para la Igualdad.

Conscientes de los avances experimentados en las últimas décadas pero también de los importantes obstáculos que todavía hoy persisten y que impiden el acceso y participación de las mujeres – en condiciones de igualdad – en la vida económica, laboral, social, cultural, educativa y política, desde el Ayuntamiento de Algarrobo se quiere hacer público su compromiso por erradicar todas las formas de discriminación y lograr una sociedad verdaderamente igualitaria, en la que mujeres y hombres disfruten del mismo trato e idénticas oportunidades para desarrollar sus vidas.

Para llegar hasta aquí ha sido preciso desarrollar una intensa labor investigadora que ha permitido obtener un conocimiento profundo de la realidad sobre la que se va a intervenir. De esta forma, durante el 2018 se llevó a cabo el Diagnóstico de Género del municipio; en el cual se analizaron datos sobre conciliación laboral, familiar y personal, condiciones socio – demográficas, la educación, participación social, cultural y deportiva de mujeres y hombres, perpetuación de estereotipos de género y de roles, etc. lo que ha permitido obtener una radiografía sobre la situación actual y las medidas de intervención a desarrollar.

Este documento presenta los resultados del Plan de Igualdad, con una vigencia de cuatro años, entendiéndose como una herramienta que ayude a la mejora de los desequilibrios y a cuestionar y aportar modelos alternativos en las relaciones, modelos y estereotipos de género.

Por ello, en este Plan se propone la necesidad de actuar en todas las áreas del Consistorio, se plantean medidas y se apuesta por incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos y políticas municipales.



2. MARCO JURÍDICO

La elaboración del Plan de Igualdad se enmarca en distintos documentos de referencia a nivel jurídico, los cuales establecen las directrices actuales de actuación en materia de igualdad.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011 y ratificado por España en 2014 y en vigor desde el 1 de agosto de ese mismo año.
- IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995).
- La Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma de 1957 (Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea), que en su art. 119 establecía como obligación de los Estados Miembros garantizar la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores en un mismo trabajo.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2002/73/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes, servicios y suministros.



- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006) va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma. Cada gobierno signatario debe redactar un plan de acción para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización y se comprometa a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio.

ÁMBITO ESTATAL

- Real Decreto 297/2009, de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que nace para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que pretende seguir las recomendaciones de los organismos internacionales, proporcionando una respuesta global, integral y multidisciplinar a la violencia que se ejerce sobre las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, así como penando con decisión todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (no trabajadoras).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



- Constitución Española de 1978 (Art. 9.2.) *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”* (Art. 14.) *“Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*
- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local), que en su Art. 28 explicita que *“Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección al medio ambiente”*.

ÁMBITO AUTONÓMICO:

- Estatuto de Autonomía de Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 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.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Art. 4, La Igualdad de Trato entre hombres y mujeres es: *“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”*.

- 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.



Art. 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.

1. *La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.*

2. *En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.*

3. *Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años».*

3. Objetivos del Plan

Objetivo principal:

Establecer un procedimiento metodológico que propicie la elaboración de un Plan de Igualdad municipal acorde con las necesidades detectadas en el Diagnóstico y cuyas acciones supongan un cambio real y efectivo en el ámbito de la igualdad asegurando la continuidad del trabajo iniciado.

Objetivos específicos:

- Fomentar la mayor transparencia y participación posible a través de las distintas acciones de difusión de las fases del proceso.
- Dotar a las personas implicadas y a agentes estratégicos de formación especializada que favorezca la asunción de sus responsabilidades en el ámbito de la igualdad y, así, conseguir una autonomía gradual que asegure la continuidad del Plan cuando se concluyan las actuaciones del presente proyecto.



- Sustentar el diseño del Plan de Igualdad en los datos y conclusiones aportadas por el Diagnóstico de Igualdad y la permeabilidad del Consistorio en cuanto a la igualdad.

4. Metodología

La realización del Plan de Igualdad de Algarrobo se ha llevado a cabo por el siguiente **equipo de trabajo**:

- PATRICIA CORTÉS PALMA, Trabajadora Social. Realización de tareas de gestión, ejecución y análisis del mismo.
- ANAHÍ SILVIA RAMA SAMPERIO, Trabajadora Social y Criminóloga. Socia fundadora de Veravitas, Trabajo Social. Realización de tareas de coordinación con el equipo de trabajo y diferentes entidades, así como la resolución de problemas y dificultades.
- Han COLABORADO: personal técnico del Ayuntamiento de Algarrobo y Asociación de Mujeres “Dolores Rivas”. Han aportado información y opinión fundamental para la recogida de información cualitativa y cuantitativa.

Para la realización del Plan de Igualdad de Algarrobo se han combinado **herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo**, permitiendo así abarcar distintas visiones de la realidad que son igualmente útiles y valiosas. De esta manera, a través de las formas cualitativas, se consigue el análisis sistemático de la opinión de los/las participantes. Las formas cuantitativas de investigación sirven para abarcar un gran volumen de información.

ETAPAS METODOLÓGICAS

Todo el proceso metodológico está especialmente diseñado para que los agentes estratégicos del municipio vayan adquiriendo competencias que les permita



una mayor autonomía a la hora de incorporar la igualdad como concepto transversal en materia municipal.

FASE 1: FORMALIZACIÓN DEL COMPROMISO DEL MUNICIPIO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Las actuaciones llevadas a cabo en esta fase han sido las siguientes:

1. Reunión con la Alcaldía, la Concejalía de Igualdad y la Asociación de Mujeres.

La reunión tuvo lugar el día 15 de octubre de 2018. El objetivo de la reunión fue informarles acerca de los que significa un plan de igualdad, cómo se iba a realizar y la vigencia del mismo.

Posteriormente, con fecha 30 de abril 2019, se emite un Decreto de Alcaldía: nombramientos de los miembros de la comisión técnica municipal y convocatoria de la sesión constitutiva (se anexa documento). En este Decreto se nombra a los miembros de la Comisión Técnica de Igualdad, tanto titulares como suplente:

- Área de Educación, Cultura y Patrimonio, Mujer e Igualdad, Salud y Bienestar Social: Silvia de Haro y Ángeles Gil Roca (suplente)
- Área de Nuevas Tecnologías: Juan Rodríguez y como suplente el Personal Técnico Centro Guadalinfo
- Área de Juventud e Infancia: Sebastián Moyano y como suplente Personal Técnico de la Casa de la Juventud.
- Área de Urbanismo, Vivienda y medio ambiente: M.^a Lourdes García Ruiz y José Luis Leiva Garnica (suplente).
- Área de Deportes: Daniel Sánchez y Ernesto Rodríguez (suplente).
- Área de Servicios Jurídicos y Personal: María Yolanda Pastor Pendón y Cristina Varela Salido (suplente).
- Área de Seguridad Ciudadana: Antonio Javier García Moreno y Ramiro Martín Gil (suplente).
- Área de Desarrollo Local y Participación Ciudadana: Carolina Sánchez Recio y Miriam Ocón Fernández (suplente).
- Área de Fiestas y Turismo: Karin Przybylski y como suplente Personal Técnico de Turismo.
- Economía y Hacienda: Adriana Fernández Pérez – Olivares y Carlos González Jaime (suplente).



- Área de Servicios Operativos, Parques y Jardines: Manolo García y José Serna (suplente).

En el mismo Decreto también se establece quien actuará como presidente/a de la Comisión y su suplente. Además, se convoca a todos los miembros a la sesión constitutiva de la Comisión Técnica Municipal de Igualdad.

2. Reunión con la Alcaldía, grupos políticos, la Comisión de Igualdad y la Asociación de Mujeres.

El día 3 de mayo de 2019 se llevó a cabo una reunión con todos los miembros de la Comisión de Igualdad, el alcalde y personal técnico que se está encargando de elaborar el presente Plan de Igualdad.

En dicha reunión se informa de la constitución de la Comisión de Igualdad, así como de su composición. Se recoge también las funciones que tendrá la Comisión, la periodicidad de las reuniones, así como la necesidad de levantar acta de cada reunión (se anexa documento)

FASE 2: CAPACITACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

Se acordó, a través de sesiones formativas y de trabajo, dotar a quienes integran la Comisión de Igualdad de competencias que les permita desarrollar sus funciones adecuadamente. Las sesiones formativas tuvieron lugar entre los meses de mayo y junio.

A continuación, se expone el proceso formativo al que se han sometido los miembros de la Comisión de Igualdad.

Sesión 1: Formación básica en la que se trabajarán los siguientes **contenidos**:

- Teoría sexo-género. Conceptos básicos sobre la igualdad.
- Origen y desarrollo de políticas de igualdad. Igualdad y discriminación. Igualdad formal y real. Estrategias de prevención. Planes de igualdad de oportunidades. Acciones positivas. Mainstreaming.

Sesión 2: Formación específica en la que se abordarán **contenidos** relacionados con:



- La igualdad de oportunidades como elemento de mejora de las políticas locales. El enfoque de género en el diseño de las políticas locales. Los planes municipales de igualdad de oportunidades.
- Instrumentos y metodología que facilitan la incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales. Plan local de igualdad de género.

Sesión 3: Formación específica y sesión de trabajo: cuyos **contenidos** a desarrollar son:

- El papel de los Ayuntamientos con respecto a los Planes de Igualdad: criterios de prioridad de las agendas políticas.
- La sesión de trabajo consistirá en la elaboración del documento en el que se planifique el proceso de diseño del Plan de Igualdad.

Posteriormente, se llevó a cabo una reunión con la comisión de igualdad para establecer los objetivos del Plan de Igualdad y la forma de trabajo del equipo que iba a llevarlo a cabo.

FASE 3: ESTUDIO DE PERMEABILIDAD DEL CONSISTORIO EN CUANTO A LA IGUALDAD.

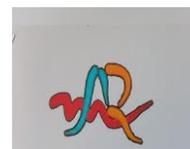
El estudio se centrará en dos **ejes**:

Eje 1: Análisis de las políticas y prácticas de gestión del personal del Ayuntamiento.

Eje 2: Análisis de la capacidad del Ayuntamiento para definir y desarrollar sus políticas con enfoque de género.

Para la realización del estudio de permeabilidad, se han programado las siguientes **acciones**:

1. **Diseño de los instrumentos** para la recogida de datos de acuerdo a los ejes señalados.
2. Reunión de **formación** con la Comisión de Igualdad con la finalidad de capacitar a sus miembros en la aplicación práctica de los instrumentos. Para favorecer la creación de sinergias que mejoren el proceso, se intentará realizar la sesión con otras entidades locales.



3. **Recogida de datos** a través de la utilización de técnicas como son el análisis documental, las entrevistas en profundidad y la encuesta.
4. **Sistematización** de datos.
5. **Interpretación** de los datos y elaboración de un **documento de conclusiones**.
6. **Presentación** del documento de conclusiones **en el Pleno** del Ayuntamiento. En dicho acto, se entregará a quienes integran el Pleno una copia a fin de que en el plazo de una semana puedan hacer correcciones o aportaciones.
7. **Validación** del documento de conclusiones por parte de la Alcaldía tras la realización de las modificaciones oportunas.
8. **Difusión** de dichas conclusiones a la plantilla del Ayuntamiento, a los partidos políticos, agentes clave y población en general.

Así, el **documento de conclusiones** que resulte de esta fase de estudio de permeabilidad, unido al diagnóstico de igualdad en el municipio realizado en el periodo 2017 – 2018, guiarán el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

FASE 4: PLAN DE IGUALDAD

1. **Diseño** del Plan de Igualdad

- Definir **objetivos** estableciendo un orden de prioridades con respecto a la consecución de los mismos en base al diagnóstico y la situación de las políticas de igualdad en el municipio.
 - Identificar las **acciones** como herramientas para lograr los objetivos determinando las áreas y responsables que se encargarán de velar por su puesta en marcha.
 - Confeccionar el **cronograma** que permita mayor efectividad en la puesta en marcha del Plan.
 - Definir el sistema de **seguimiento** y de **evaluación** como puntos claves en los que se asienta la evolución del Plan.
2. **Presentación** del Plan en el Pleno del Ayuntamiento. En dicho acto, se entregará a quienes integran el Pleno una copia a fin de que en el plazo de una semana puedan hacer correcciones o aportaciones.
 3. **Validación** del Plan por parte de la Alcaldía tras la realización de las modificaciones oportunas.



4. **Difusión** del Plan a la plantilla del Ayuntamiento, a los partidos políticos, agentes clave y población en general. En concreto, se procederá a realizar un acto en el que se concentrarán todos y todas las agentes claves, la clase política, Asociaciones, Comisión de Igualdad, representante del Área de Igualdad con un llamamiento a la población para dar a conocer el Plan de Igualdad del municipio.

FASE TRANSVERSAL: SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento se lleva a cabo desde el primer momento del diseño del Plan tomando especial relevancia en el periodo de vigencia del mismo. No obstante, se trata de un proceso continuo cuyo objetivo consiste en conocer el grado de implantación de las acciones a fin de detectar los éxitos y dificultades y establecer mecanismos de superación.

La vigencia del Plan será de cuatro años por lo que se establecerán reuniones semestrales en las que se analizarán todas las acciones contempladas a fin de aportar las correcciones necesarias que permitan la mayor efectividad posible.

CRONOGRAMA COMPLETO DE LA METODOLOGÍA DEL PLAN

FASE	MESES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Formalización del compromiso													
Capacitación de la Comisión													
Estudio de permeabilidad													



5. Diagnóstico

Este diagnóstico es una fase del proceso de diseño del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Algarrobo. Es el diagnóstico a través del personal funcionario y laboral y tiene como **objetivo** proporcionar conocimiento sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Consistorio para garantizar la adecuación de las medidas de igualdad a la realidad y necesidades de éste, así como el grado de incorporación de perspectiva de género en la gestión de personal.

El diagnóstico se ha desarrollado en base a dos ejes. La primera fase consiste en conocer la realidad de la igualdad por lo que se han realizado actuaciones con el objetivo de obtener información sobre aspectos cuantitativos y cualitativos de la plantilla de personal del Ayuntamiento desagregados por sexo, para así conocer la situación real en función de la cual poder decidir acciones concretas. Todo ello recogido en el **Eje 1: Análisis de las políticas y prácticas de gestión del personal del Ayuntamiento**.

La segunda fase, **Eje 2: Análisis de la capacidad del Ayuntamiento para definir y desarrollar sus políticas con enfoque de género**, ha consistido en el estudio de las políticas llevadas a cabo durante la legislatura pasada para así tener datos acerca de cuantas de ellas se llevaron a cabo con perspectiva de género y establecer las áreas donde es fundamental la actuación de este Plan.

5.1 Eje 1: Análisis de las políticas y prácticas de gestión del personal del Ayuntamiento

Los datos facilitados para el análisis han sido proporcionados por el departamento de recursos humanos, así como por las siguientes áreas: departamento jurídico, secretaria de intervención, área de cultura, informática y juventud, así como personas pertenecientes a los sindicatos representativos CCOO y UGT. Se han llevado a cabo diferentes entrevistas donde además de recoger información cualitativa y cuantitativa se ha recogido documentación importante para la revisión documental.



Nombre	Cargo que desempeña
Manuel Navarta Sánchez	Concejal de Personal, Régimen Interior, Empleo, Desarrollo Local y Comercio.
Yolanda Pastor Pendón	Técnico de la Administración Local
Adriana Fernández Pérez – Olivares	Secretaria de intervención
Juan Rodríguez	
Silvia de Haro	Técnico cultura
Ángeles Gil Roca	Técnico juventud

Los datos referentes a la plantilla se muestran mediante gráficas, analizando los diferentes hallazgos a nivel cualitativo y cuantitativo en los siguientes aspectos relativos al personal funcionario y laboral:

- **Área de distribución de la plantilla y acceso al empleo.**
- **Área de condiciones de trabajo.**
- **Área de promoción profesional y formación.**
- **Área de ordenación del tiempo de trabajo.**
- **Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**
- **Uso no discriminatorio del lenguaje y la publicidad.**

Área de distribución de la plantilla y acceso al empleo

A continuación, se procede a la exposición de datos de la plantilla de ayuntamiento desagregado por sexo:

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE ALGARROBO POR SEXO				
MUJERES	PORCENTAJE TOTAL	HOMBRES	PORCENTAJE TOTAL	TOTAL DE LA PLANTILLA



21	38,88%	33	61,11%	54 personas
----	--------	----	--------	-------------

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de RRHH.

Como se puede observar en la gráfica, el porcentaje de hombres en plantilla es superior al de mujeres. Hay casi un 20% de hombres más que mujeres en el Ayuntamiento de Algarrobo.

La siguiente tabla muestra los datos de los/las empleadas del ayuntamiento desagregados por sexo y edad:

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE ALGARROBO POR EDAD		
TRAMO DE EDADES	MUJERES	HOMBRES
Menores de 30 años	0	0
30 – 35 años	4	3
40 – 50 años	9	14
50 – más de 60 años	8	24

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de RRHH

Otro aspecto a tener en cuenta entre las características de la plantilla, es que los hombres son significativamente más numerosos en los rangos de edad más avanzada, (entre 40 – 50 y entre 50 – más de 60). En general, el personal municipal, es de edad laboral madura.

Al analizar el rango de edad de los/las trabajadoras, se observa que a medida que va avanzando la edad de las personas va aumentando la discrepancia entre el número de hombres y mujeres insertados/as en el mercado laboral.

Selección y promoción de personal

El proceso de selección y reclutamiento de personal en el Ayuntamiento se inicia principalmente ante la necesidad de cubrir algún puesto profesional, el requerimiento de una sustitución de otra persona de la plantilla, o cuando se dan las exigencias productivas coyunturales.

Las **fases del proceso de selección de personal**, se recogen en el siguiente gráfico:





Las personas responsables del proceso de selección no han recibido formación o información en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque sí realizaron, hace tres años, una la acción formativa sobre el lenguaje no sexista en la Administración a través de la Diputación de Málaga.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

En esta área se procederá a estudiar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Algarrobo. En primer lugar, se abordará el número de mujeres y hombres que son funcionarios y/o personal laboral.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	PORCENTAJE TOTAL	HOMBRES	PORCENTAJE TOTAL
Personal Laboral	14	7,56%	23	12,42%
Personal funcionario	7	3,78%	10	5,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de RRHH.

Según la tabla expuesta con anterioridad, tanto en el grupo de personal laboral como funcionario predominan los hombres. Si se comparan estos datos con el número total de hombres y mujeres empleados/as, se puede decir que el 33,33% de las mujeres son funcionarias frente al 30% de los hombres, el porcentaje es prácticamente igualitario.

A continuación, se procede a una comparación de los puestos de trabajo que ocupan hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Algarrobo.

En primer lugar, se exponen los datos relacionados con los puestos que desempeñan las mujeres:

MUJERES	
Puesto	N.º
Administrativas	4
Secretaria	1
Arquitecta	1
Agente Desarrollo Local	1
Técnica Administración Local	2
Coordinadora Desarrollo Local	1
Técnica medio Administración General	1
Responsable Cultura	1
Responsable Juventud	1
Auxiliar biblioteca	3
Monitora deportes	1
Policía Local	2
Monitora juventud	1
Conserje	1
Total:	21

A continuación, en la siguiente tabla se muestra los puestos de trabajo que son desempeñados por hombres:

HOMBRES	
Puesto	N.º



Administrativo/tesorero	1
Administrativo	1
Técnico auxiliar administrativo/informático	1
Responsable juventud	1
Coordinador deportes	1
Responsable Guadalinfo	1
Monitor deportes	3
Policía Local	8
Encargado Servicio Operativos	1
Jardinero	2
Operario servicios varios	4
Operario conductor	1
Enterrador	1
Mantenimiento	2
Conserje	3
Barrendero	2
Total:	32

En cuanto a **la distribución por áreas de gestión**, las mujeres se concentran en aquellas ocupaciones relacionadas con la atención a personas o tareas administrativas (4 mujeres frente a un hombre), mientras que los hombres se sitúan en puestos profesionales relacionados con deportes, policía (8 hombres frente a 2 mujeres) y sobre todo en puestos de servicios operativos (13 hombres frente a 1 mujeres que ocupa el puesto de conserje). Por otro lado, se observa que los puestos clasificados como profesionales no cualificados son ocupados en su mayoría por hombres (1 enterrador hombre y 0 mujeres, 2 hombres ocupados del mantenimiento frente a 0 mujeres).

Con respecto a las personas contratadas por el Plan de Empleo, no es muy representativo ya que sólo se han contratado 3 mujeres y 4 hombres.

A continuación, se exponen datos de la plantilla del ayuntamiento según los estudios realizados por hombres y mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

NIVEL DE ESTUDIOS

MUJERES

HOMBRES



Licenciatura	5	1
Diplomatura	2	0
Bachillerato	6	15
Graduado Escolar	7	6
Certificado Escolaridad	1	11

Los datos recogidos en la tabla se correlacionan con la tendencia que se aprecia a nivel nacional, las mujeres, a pesar de que presentan mejores expedientes académicos, siguen liderando las listas del desempleo. Estos datos se ponen de manifiesto en la última encuesta de población activa (EPA) publicada por el Instituto Nacional de Estadística, de las 3.214.500 personas que se encuentran en desempleo, 1.713.900 son mujeres y de ellas 260.700 poseen estudios de segunda etapa de educación secundaria frente a 196.100 hombres.

Por otro lado, se destaca que donde se aprecian discrepancias evidentes en relación al sexo y el nivel de estudios de la plantilla, es en el nivel de estudios primarios (11 hombres y 1 mujer). Estos datos relacionan el nivel de estudios primarios con las ocupaciones pertenecientes a servicios generales o categorías profesionales no cualificadas, donde hay más hombres que mujeres. Por su parte, las mujeres, por los puestos que ocupan, precisan de estudios universitarios para llevar a cabo las funciones del puesto a desarrollar. Por ejemplo: arquitecta, Agente Desarrollo Local, Técnica Administración Local, Coordinadora Desarrollo Local, etc.

Antes de analizar la distribución de la plantilla por grupo o nivel profesional, hay que tener en cuenta la definición de los grupos profesionales. El grupo A se caracteriza por que para el acceso a los cuerpos y escalas (u otros sistemas) de este grupo se exige estar en posesión del título universitario, el grupo B está representado por Técnicos Superiores, para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo C se exigirá estar en posesión del título de bachiller o técnico, para el grupo D estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria y para el grupo E estar en posesión de graduado escolar.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO O NIVEL PROFESIONAL				
GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	PORCENTAJE TOTAL	HOMBRES	PORCENTAJE TOTAL
Grupo A	5	9,25%	1	1,85%
Grupo B	2	3,70%	0	0%



Grupo C	6	11,11%	15	27,77%
Grupo D	7	12,96%	6	11,11%
Grupo E	1	1,85%	11	20,37%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de RRHH.

Por grupos profesionales se aprecia una mayor presencia de mujeres en los grupos A que es donde se requiere un nivel de formación universitaria (5 mujeres y 1 hombre), mientras que los hombres se sitúan en su mayoría en los grupos C y E donde el nivel de formación que se exige es menor.

Los sindicatos pueden contribuir en gran medida a cerrar la brecha salarial de género haciendo frente a la discriminación de género generalizada, promoviendo un proceso inclusivo de establecimiento de salarios, favoreciendo medidas específicas de igualdad de género y alentando la representación de las mujeres en órganos de toma de decisiones, de ahí la importancia de su análisis en el presente documento:

REPRESENTACION SINDICAL		
SINDICATO	MUJERES	HOMBRES
UGT	2	1
CC.OO	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de Personal Ayuntamiento.

De aquí se puede extraer que, actualmente, hay más mujeres ejerciendo representación sindical.

Los representantes sindicales en estos momentos están inmersos en un proceso de negociación de subidas salariales y equiparación del personal laboral con las mismas condiciones que el personal funcionario.

Existe un convenio colectivo vigente y pendiente de actualización desde el 2010. En dicho convenio, el artículo 10 dedicado a la igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo recoge:

- *“promover el principio de igualdad de oportunidades*
- *Eliminar cualquier disposición, medida o práctica que suponga un trato discriminatorio, por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra razón o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder o desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajos públicos.*



La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es una de las áreas donde más desigualdad existe entre hombres y mujeres, de hecho, de esta desigualdad nace un fenómeno llamado techo de cristal. Este curioso término hace referencia a la barrera invisible que impide a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad. Las causas del techo de cristal están relacionadas, entre otras razones, con la idea de que las mujeres se comprometen menos con la empresa debido a las cargas familiares. La posibilidad de un embarazo o el hecho de que tengan hijos suele conducir a que no consigan promocionar. Además, no hay que olvidar que las decisiones sobre los ascensos las suelen tomar los hombres y que ellos tienen muchos prejuicios con respecto a la valía de las mujeres a la hora de adoptar roles de liderazgo.

DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS DE REPRESENTANTES EN ORGANISMOS SUPRAMUNICIPALES		
ORGANISMO	MUJERES	HOMBRES
Asociación para la promoción turística de la Axarquía (APTA)	0	1
Centro de Desarrollo Rural de la Axarquía (CEDER)	0	1
Mancomunidad de municipios de la Costa del Sol Axarquía	0	1
CONSORCIO DE BOMBEROS	0	1
CONSORCIO DE RESIDUOS	0	1
CONSEJOS ESCOLARES	2	4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Ayuntamiento

En la distribución de puestos de representantes en organismos, se puede destacar que las mujeres sólo obtienen representación en estos organismos cuando se trata de Consejos Escolares, relacionado con el papel que habitualmente se le ha asignado a la mujer, implicada en la educación de los/las hijos/as.



La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en los órganos supramunicipales es muy escasa, las mujeres están infrarrepresentadas, porque en esta designación no se han seguido criterios objetivos. Los representantes de los órganos supramunicipales dependen de la Concejalía que dirigen.

El último dato que se analizará en esta área, hace referencia al organigrama político del Ayuntamiento Villa de Algarrobo:



Si bien es cierto que existe cierta paridad en el organigrama municipal, 4 hombres frente a 3 mujeres, son los hombres los que ocupan los puestos de responsabilidad (es un hombre el que ocupa el puesto de alcalde y de Primer Teniente de Alcalde).

En esta área de estudio, además de analizar la distribución de la plantilla también hay que prestar especial atención a la igualdad retributiva. Informan desde el departamento de recursos humanos que mujeres y hombres perciben la misma retribución por el mismo trabajo. Los únicos datos que han facilitado son los referentes a los complementos específicos por nivel o puesto que desempeñan, tanto personal funcionario como laboral.

ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

A) Formación

La formación aparece recogida en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los artículos 60 y 61. El **artículo 61.2**



de la Ley de Igualdad establece que *“la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirá a todo el personal”*.

Toda la plantilla del Ayuntamiento recibe ofertas formativas a través de la Diputación de Málaga, de la Federación de Municipios y Provincias, de empresas privadas, a través de la Mutua o bien de los sindicatos.

El Convenio Colectivo que aún está vigente establece en el artículo 43, una asignación para la formación hasta 200€ persona y año. Además, la formación puede ser online o presencial y las horas empleadas en formación son compensadas con reducción de jornada cuando éstas se realiza fuera de la jornada laboral. La difusión de las ofertas de cursos de formación se recibe a través de algunos de los siguientes canales: email, tablón de anuncios, a través del área o departamento, a través del mismo sindicato o de una aplicación interna llamada Softros lan messenger (antigua Wind pu up), mediante esta aplicación se pueden comunicar y compartir documentación todo el personal del Ayuntamiento en tiempo real.

La información sobre la formación de la plantilla es la referente a la pregunta número uno recogida en el cuestionario realizado a las/los trabajadores del Ayuntamiento. En ella se pretendía recoger información acerca de si habían recibido formación en Igualdad de Oportunidades en los dos últimos años, 14 personas han contestado que no, frente a 8 personas que han respondido afirmativamente.

B) Promoción Profesional

El **artículo 60.2** de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que *“con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos”*.



La persona que quiere ascender dentro de su grupo profesional debe concurrir a las pruebas selectivas que se convoquen en el Ayuntamiento. Según el convenio se estará a lo dispuesto por la normativa legal vigente.

En el último año ha promocionado una mujer; sólo se presentó ella a la candidatura. La forma de promocionar es a través de criterios objetivos publicados en el BOJA en función del puesto ofertado.

ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El **artículo 14.8** de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece *“el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.”*

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015, el porcentaje más alto (33,9%) de mujeres trabajadoras que dedican tiempo al cuidado y educación de hijos o nietos les dedican cuatro horas diarias. El porcentaje más alto de hombres (36,7%) que trabajan dedican dos horas diarias a este tipo de cuidados y educación. Esto hace que se produzca lo que se conoce como “doble jornada”, ya que aún son pocos los hombres que asumen su parte de responsabilidad en el hogar, es decir, la corresponsabilidad.

Las medidas de conciliación reguladas por la ley y por los convenios colectivos, como la reducción de la jornada, la excedencia por cuidados, la flexibilidad horaria etc., debe ser utilizada también por los hombres cosa que aún apenas se aprecia.

El convenio colectivo del Ayuntamiento mejora las condiciones en este sentido aumentando el permiso de maternidad de 16 semanas en 2 más por convenio, el de paternidad de 8 semanas en 4 días más y el resto de permisos, tal y como establece la Ley.

TRABAJADORES/AS ACOGIDOS A LA REDUCCION DE JORNADA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES		
	Hombres	Mujeres
Año 2019	0	1



Para hacer uso de los derechos de conciliación, la persona interesada debe comunicarlo formalmente por escrito. Sin embargo, se carece de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación. No se han desarrollado métodos de promoción para el uso de estas medidas. Tampoco se realizan acciones de fomento de la corresponsabilidad.

ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Respecto a la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, se ha detectado, lo que podría suponer un desajuste con respecto a la legislación en esta materia. **No se cuenta con medidas destinadas a reducir o eliminar los riesgos** ligados al sexo de las personas trabajadoras. No existen mecanismos formales de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. No se han realizado acciones formativas acerca de esta materia.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el **artículo 48** señala:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

ÁREA DE USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD



Los canales de comunicación interna usados entre la plantilla y el Ayuntamiento son el Tablón de Anuncios, el correo interno, las reuniones y la aplicación Sofyros lan messenger (antigua Win pop up). Mediante esta aplicación se puede comunicar y compartir documentación todo el personal del Ayuntamiento en tiempo real.

Con respecto a las comunicaciones externas dirigidas a la ciudadanía a modo informativo, se realizan a través del Bando móvil, Web, Facebook y la cartelería.

Se ha realizado un breve análisis de la web siendo el resultado satisfactorio desde el punto de vista del tratamiento de las imágenes. Por otro lado, en la comunicación escrita se nota un avance debido a la conciencia de género existente entre los miembros de la corporación, principalmente el alcalde quien otorga una importancia máxima al uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones municipales.

Conviene recordar lo que dice La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en **el punto 11 del artículo 14**: “La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”

Con respecto a la cartelería que se utiliza para anunciar actividades, aunque se observa la buena predisposición, se ha detectado que aún existe margen de mejora. Por ejemplo, la actividad que se llevó a cabo “Conviértete en explorador por un día” donde se ve, además, la imagen de un niño explorador. Las niñas pueden pensar que explorar es cosa de chicos. Por ello, las personas que diseñan la cartelería del ayuntamiento deberían recibir formación en este sentido para incorporar la perspectiva de género en su gestión profesional.

Además, de los datos cuantitativos expuestos anteriormente, se ha elaborado una encuesta que ha permitido conocer el grado de percepción y la posición de las trabajadoras y trabajadores municipales en materia de igualdad en el ámbito laboral. La participación en la encuesta ha sido del 57,4% de la plantilla. Antes de la entrega del cuestionario, se informó sobre el proyecto de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, así como se respetó la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

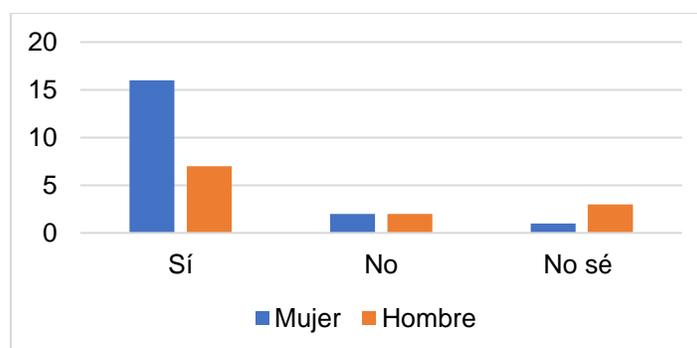
Antes de pasar al análisis de los datos, se debe destacar que, debido al tamaño reducido de la muestra, los datos obtenidos, aunque no tengan un gran valor estadístico, muestran ciertas tendencias con información relevante.



Cuestionarios entregados	Cuestionarios recogidos mujer	Cuestionarios recogidos hombres
54	12	19

A continuación, a través de una serie de gráficas se recogen y analizan los resultados obtenidos:

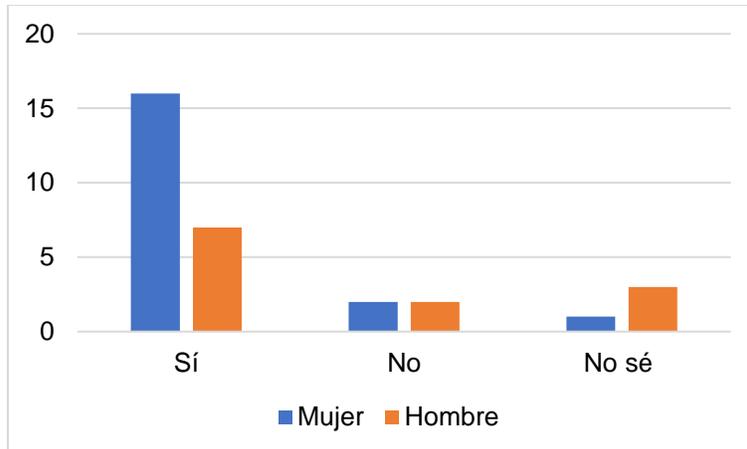
1. ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para el personal del Ayuntamiento en los últimos dos años?



Analizando el gráfico, se puede decir que hombres y mujeres tienen diferente percepción acerca de la formación, las mujeres en un número notable que sí se ha impartido formación mientras que la respuesta mayoritaria en los hombres ha sido no o no sé, la respuesta sí destaca por su bajo índice de respuesta.

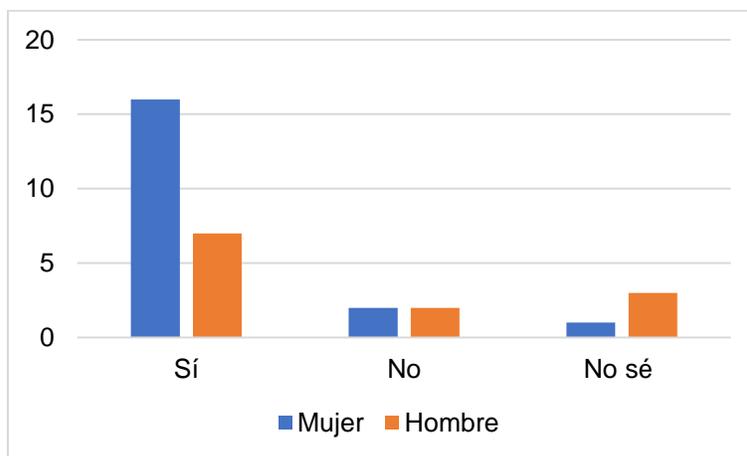
2. ¿Considera que la comunicación del Ayuntamiento contempla criterios de igualdad y no discriminación por cuestión de sexo?





En virtud de los datos recogidos, se puede decir que hay una percepción generalizada de que el Ayuntamiento contemplan criterios de igualdad.

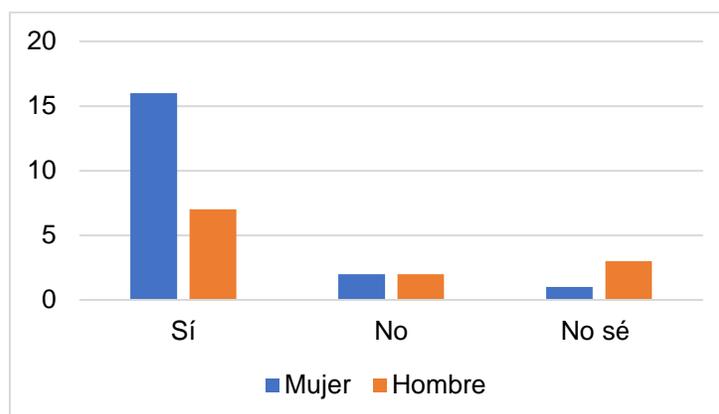
3. ¿Se utiliza un lenguaje no sexista en la documentación del Ayuntamiento?



Los trabajadores y trabajadoras aprecian que desde el Ayuntamiento se invierten esfuerzos por utilizar un lenguaje no sexista. Llama la atención, que en las preguntas abiertas del cuestionario aparece el tema del sexismo como un aspecto a mejorar e incorporar al plan de igualdad.

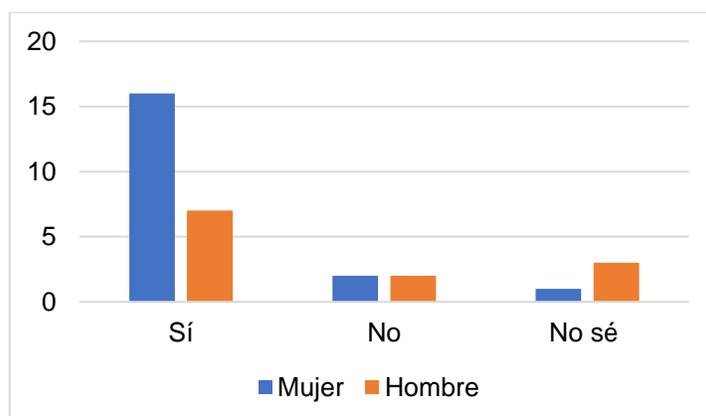
4. ¿Observa que existan puestos o departamentos que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres) o feminizados (mayoría mujeres)?





Según los datos obtenidos, las mujeres son más conscientes que los hombres de que existen puestos donde hay más hombres como policía y servicios operativos y otros feminizados como cultura o servicios sociales.

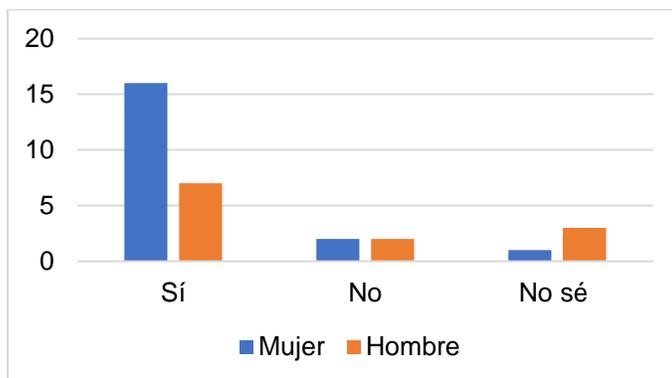
5. Los procesos de selección y de contratación se hacen pensando en puestos “reservados” sólo para mujeres y puestos “reservados” sólo para hombres.



En esta pregunta tanto hombres como mujeres coinciden en afirmar que existe igualdad a la hora de acceder a los puestos de trabajo, no detectan la existencia de puestos de trabajo reservados para hombres y/o mujeres.

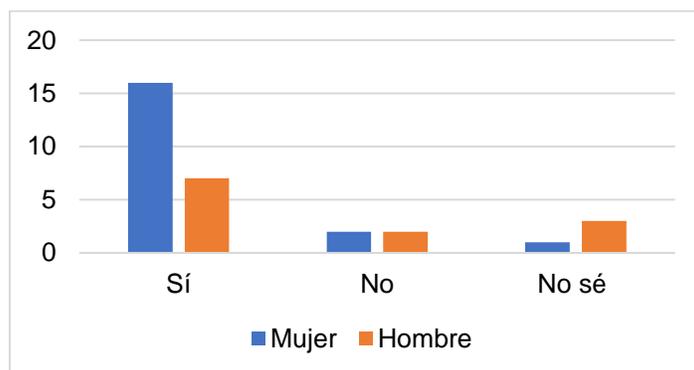


6. ¿Cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección para un puesto de trabajo?



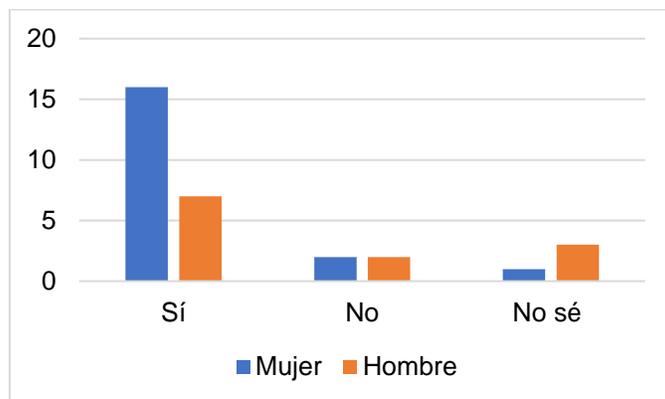
También en esta respuesta hay una opinión generalizada de que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección.

7. ¿Cree que las responsabilidades familiares pueden suponer un obstáculo para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral?



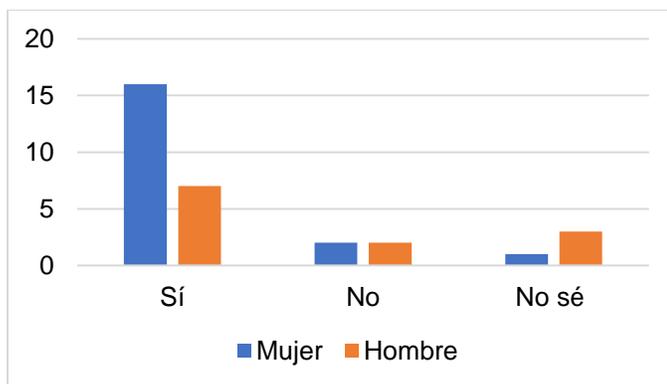
Las opiniones de las mujeres en este punto son más claras, pues perciben las responsabilidades familiares como un obstáculo para su desarrollo profesional, los hombres expresan no ser tan conscientes de este hecho, puesto que son mayormente las mujeres responsables de los cuidados y ello no supone un obstáculo para su carrera. Todo ello, indica la falta de corresponsabilidad y de medidas de conciliación laboral.

8. ¿Sabe si se ha concedido alguna modificación de horarios o permisos de excedencias que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral?



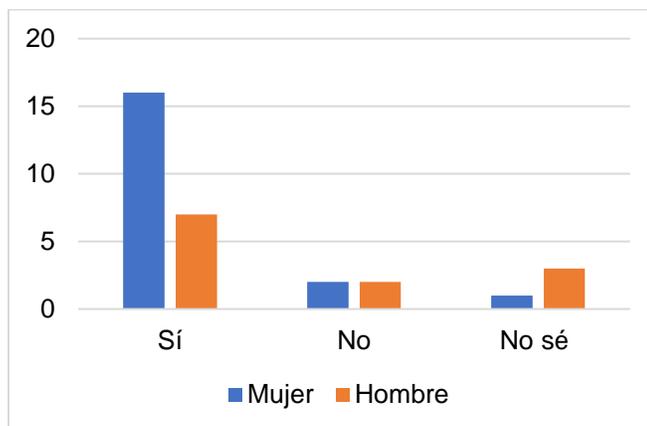
En esta pregunta, tanto hombres como mujeres reconocen en su mayoría que el Ayuntamiento concede medidas que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral, el número de mujeres y hombres que desconocen este dato es prácticamente igualitario.

9. Las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y social que facilita el Ayuntamiento son conocidas de modo suficiente y son de fácil acceso tanto para mujeres como para hombres.



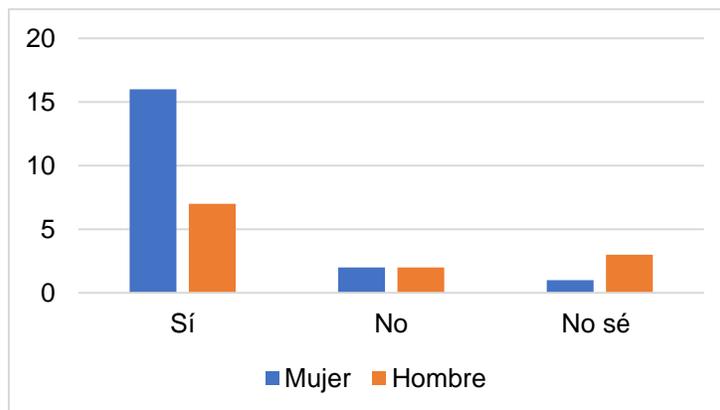
Las medidas de conciliación son conocidas y de fácil acceso tanto para mujeres como para hombres según las respuestas obtenidas.

10. ¿Hay alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?



En esta pregunta, se evidencia que no existen medidas en este sentido ya que, en general, la plantilla del Ayuntamiento ha elegido la opción no.

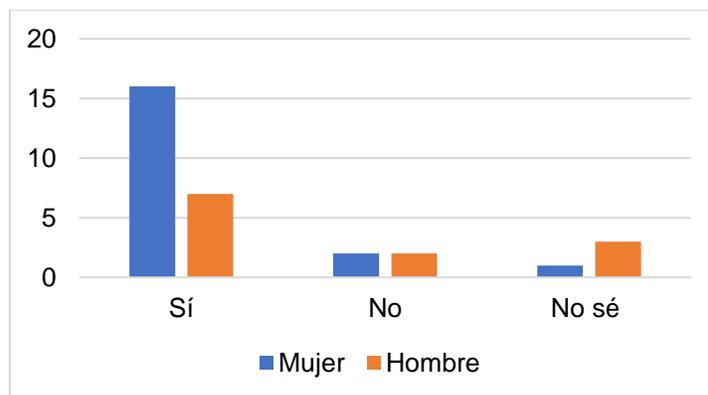
11. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo?



A pesar de que hombres y mujeres reflejan en cuestiones anteriores que desconocen las medidas concretas que se toman en situaciones de acoso, trabajadores y trabajadoras coinciden en afirmar que sí sabrían que hacer en caso de sufrir situaciones de acoso.

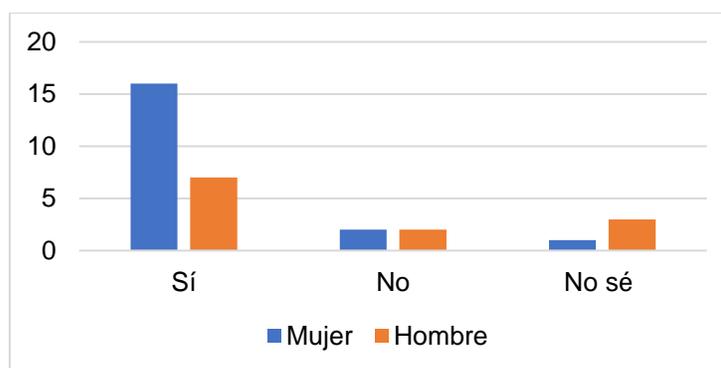


12. ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna del Ayuntamiento transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



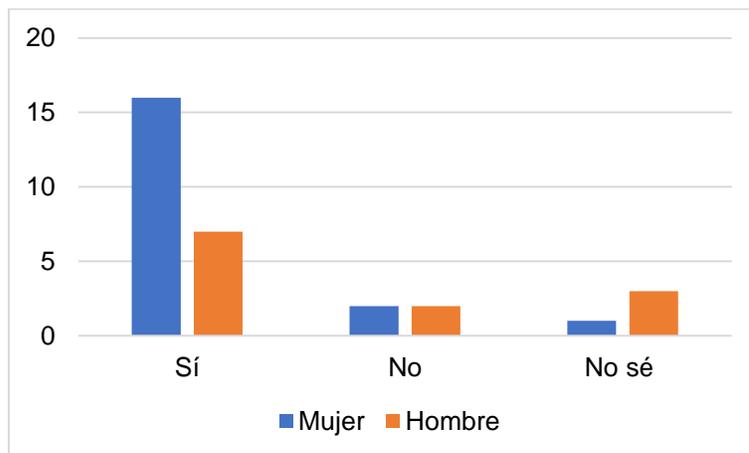
Mujeres y hombres afirman que desde la imagen del Ayuntamiento tanto interna como externa es que transmite valores de igualdad, es positivo que sus empleados/as reconozcan que se toman medidas y hay preocupación por el tema, ello denota que las medidas que se toman son efectivas y ayuda a la creación de conciencia de género tanto en los/las empleadas como en la población.

13. ¿Sabe si se está elaborando un Plan Municipal de igualdad en Algarrobo?



Según los datos expuestos en la gráfica, las mujeres son más conscientes de que se está elaborando un Plan de Igualdad. Los hombres, en su mayoría, desconocen la elaboración de dicho Plan.

14. ¿Considera que es necesario?



Estos datos, vienen a reafirmar, en cierto modo, las conclusiones obtenidas en el anterior gráfico. Existe más conciencia de género entre las mujeres, estas consideran de vital importancia la creación de un Plan de Igualdad para mejorar las condiciones laborales en el Ayuntamiento. Mientras que, para los hombres, no es tan importante.

15. ¿Qué necesidades considera que el plan de igualdad debería contener?

MUJERES	HOMBRES
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para fomentar el uso de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexista en la documentación del Ayuntamiento. • Consideran necesario la formación en igualdad y concienciación e información a todo el personal técnico y político. • La difusión del Plan y de las medidas es otra de las inquietudes. • Medidas para promover la conciliación de la vida laboral y 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las condiciones y medidas de conciliación • Establecer mecanismos para detectar conductas discriminatorias.

<p>familiar que sea accesible a todas las áreas y a toda la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transmitir a las empresas del municipio la importancia de implantar las medidas de igualdad en la gestión de sus empresas. 	
---	--

16. ¿Qué medidas considera que el Ayuntamiento debe adoptar para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- Medidas que fomenten una cultura basada en la igualdad y corregir ciertas creencias culturales y estereotipos de género.
- Impartir acciones formativas a toda la plantilla para que la igualdad se convierta en pilar fundamental de la gestión municipal.
- Empezar por la educación en los centros educativos y asociaciones del municipio.
- Formación al empresariado para que incluyan la igualdad como eje fundamental en su gestión empresarial.
- Actividades, talleres de concienciación sobre los temas que afectan hoy en día a la sociedad, que conduzca a la población de Algarrobo a adoptar una actitud crítica y reflexiva ante mensajes sexistas, violentos, intolerantes, homófobos, racistas, etc.
- Elaboración de manuales de buenas prácticas para cada área.
- Promover puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones.

5.2 Eje 2: Análisis de la capacidad del Ayuntamiento para definir y desarrollar sus políticas con enfoque de género.

En este eje se analizaron todas las políticas que el Ayuntamiento ha desarrollado durante la legislatura pasada para detectar cuales de ellas tenían enfoque de género. Este estudio se realizó a través de la documentación aportada por el Ayuntamiento y a través de entrevistas semiestructuradas a todos los/las concejales que forman parte de la corporación.

La decisión de analizar las políticas se sustenta en la convicción del papel activo que debe desempeñar el Ayuntamiento en la construcción de una sociedad más igualitaria. Las políticas públicas son una herramienta fundamental para avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres.



La importancia de este estudio radica en detectar las áreas donde no se está aplicando la perspectiva de género y detectar porque está sucediendo esto, con el objetivo de tratar de paliar este déficit de políticas con enfoque de género a través del Plan de Igualdad.

De todas las políticas analizadas, destacan tres que recogen perspectiva de género: **Creación del Punto Violeta, Decreto de Alcaldía de segunda modificación de las Bases que han de regir el procedimiento de selección de personas para su contratación laboral temporal, aprobadas por decreto de alcaldía nº 181 de 20/11/2015, modificadas en primera instancia por Decreto de Alcaldía nº 93 de 30/06/2016 y en segunda por el Decreto de Alcaldía nº 216 de 22/12/2017 y Bases Reguladoras de las subvenciones a asociaciones, clubes y entidades sin ánimo de lucro del municipio de Algarrobo para el desarrollo de sus actividades.**

Punto Violeta

El Punto Violeta es una iniciativa de la Concejalía de Mujer e Igualdad, dicha medida no pasó por pleno y si estaba recogida en el acuerdo de gobierno entre las fuerzas políticas que actualmente gobiernan en Algarrobo. Ello es una muestra del compromiso con la igualdad, incluyendo en su programa de gobierno medidas con perspectiva de género.

El Punto Violeta nace debido al aumento de las agresiones machistas que se producen en las ferias y fiestas de diferentes ciudades y municipios. Se trata de un espacio dirigido a la información y al rechazo de cualquier tipo de violencia contra las mujeres durante las fiestas. Es un área segura en la que se informa, acoge y acompaña a todas las mujeres que hayan sentido o sufrido cualquier tipo de violencia durante las fiestas. Además, se repartían unas pulseras de color morado con un doble mensaje, por un lado, la persona que la portaba indicaba su compromiso con la igualdad y, por otro lado, indicaba que esa persona podía acompañar a cualquier mujer que se sintiera violentada durante la feria.

La medida ha sido puesta en marcha con fondos pertenecientes a las subvenciones Pacto de Estado. El hecho de que la medida se financie con estos fondos hace que su puesta en marcha dependa de subvenciones y por tanto puede peligrar su existencia.



El Punto violeta se dispuso tanto en la feria de Algarrobo celebrada los días 2, 3 y 4 de agosto y durante la celebración de la feria de Mezquitilla (del 23 al 25 de agosto), tanto en los festejos de día como de noche. Se repartieron más de 2.000 pulseras y no se registró ninguna denuncia de agresión sexual durante la celebración de ambas ferias.

Se trata de una medida que mejora la protección a la mujer y ofrece a las personas jóvenes información valiosa acerca de creencias, que, en ocasiones, están instauradas en la sociedad (como, por ejemplo: ni el alcohol ni las drogas justifican una actitud o una agresión sexual).

En el apartado anexo del presente documento, se adjuntan los folletos informativos que se repartieron en el punto violeta.

Decreto de Alcaldía de segunda modificación de las Bases que han de regir el procedimiento de selección de personas para su contratación laboral temporal, aprobadas por decreto de alcaldía nº 181 de 20/11/2015, modificadas en primera instancia por Decreto de Alcaldía nº 93 de 30/06/2016 y en segunda por el Decreto de Alcaldía nº 216 de 22/12/2017

El presente Decreto fue firmado el 20/11/2015, desde esta fecha ha sufrido dos modificaciones (año 2016 y 2017) para ajustarse a nuevas realidades sociales y responder a una serie de situaciones que se producían con frecuencia y no estaban recogidas en el documento inicial. En él, se aprueban las bases que van a regir el procedimiento de selección de personal para su contratación laboral temporal, y una vez iniciado el procedimiento de recogida de solicitudes y baremación de las mismas por la comisión de selección. También recoge la documentación a entregar para acreditar sus circunstancias personales y el listado de profesiones a las que puede acceder la ciudadanía:

- Oficial conductor
- Oficial electricista y fontanero
- Oficial albañil
- Oficial de carpintería metálica
- Oficial pintor
- Peón servicios varios
- Peón de servicios de recogida de basura
- Limpiador/a
- Auxiliar de biblioteca



- Auxiliar administrativo
- Monitor/a deportivo

Como se puede observar en la lista de profesiones, algunas de ellas están formuladas en masculino como por ejemplo fontanero y peón, existiendo el término femenino peona. Esta carencia en el lenguaje inclusivo se produce en más enunciados del documento, por ejemplo: los hijos mayores de 18 años (aparece en varias ocasiones en la página 3 y 4), los aspirantes (página 5), desempleado o demandante de empleo (página 5) y así una larga lista de palabras que no están utilizando un lenguaje inclusivo.

Con respecto a la baremación de los/las candidatas, en el apartado criterios de desempate, recoge el hecho de ser familia monoparental como un criterio, sin embargo, no se obtiene puntos directos por esta razón. El Decreto tampoco hace mención alguna a las mujeres víctimas de violencia de género, sin tener en cuenta que una mujer que ha sufrido maltrato, en la mayoría de ocasiones depende económicamente del maltratador y su autoestima está tan mermada que no se siente válida para buscar trabajo.

Bases Regulatoras de las subvenciones a asociaciones, clubes y entidades sin ánimo de lucro del municipio de Algarrobo para el desarrollo de sus actividades

El objeto de esta subvención es el apoyo a las actividades de las asociaciones, clubes y demás entidades sin ánimo de lucro como medida de fomento del tejido asociativo.

El documento recoge que serán objeto de esta subvención la convocatoria anual de actividades de carácter formativo, sociocultural, de promoción del asociacionismo y de la participación ciudadana en la vida pública, de promoción del deporte, la cultura, salud, turismo. Como se puede observar el documento no hace alusión alguna a la palabra igualdad y/o mujer y aunque se entiende que las asociaciones que fomenten la igualdad o el empoderamiento de la mujer también recibirán subvención, es de vital importancia en un ayuntamiento que apuesta firmemente por la igualdad que estas palabras aparezcan en un documento oficial, el cual leerá la ciudadanía.

El Decreto tampoco hace un buen uso del lenguaje inclusivo, por ejemplo: en la página 3 del documento aparece la palabra beneficiarios en varias ocasiones, en la



página 5 del Decreto aparece la expresión “*del representante*”, sin hacer alusión al género femenino.

Otro apartado que requiere especial mención son los criterios de valoración de las solicitudes, el punto número 6 recoge la siguiente afirmación: “*proyectos que promuevan la igualdad, el deporte, el medio ambiente y los hábitos de vida saludables. De 0 a 2 puntos*”. No se recoge como una categoría independiente la igualdad o proyecto que aglutinen la participación de mujeres, estos se encuentran a la par que el deporte o los hábitos de vida saludable, por ejemplo.

En la misma línea que el párrafo anterior, también se echa en falta en el documento que no sea un criterio de valoración proyectos que fomenten el deporte femenino. En primer lugar, porque así el documento adquiriría valor en su compromiso con la igualdad, pero por otro lado porque es una queja vecinal de los/las jóvenes del municipio dentro de la Comisión Local de Infancia y Juventud.

Tampoco tiene en cuenta a la hora de baremación, dar más puntos a asociaciones o colectivos que proyecten una ludoteca para facilitar la conciliación, que las mujeres puedan acceder con más facilidad a la hora de realizar la actividad y/o taller.

Para seguir analizando las políticas de igualdad del Ayuntamiento y obtener información, era de suma importancia entrevistas a los/las concejales ya que son quienes se encargan de formular las políticas y conseguir una sociedad más igualitaria. Conocer su formación, inquietudes en igualdad de género y cómo afrontan la nueva legislatura son piezas claves para el desarrollo y puesta en marcha con éxito del Plan de Igualdad.

Nombre: Alberto Pérez Gil

Cargo: Alcalde de Algarrobo, Hacienda y Seguridad ciudadana

Refiere que la igualdad de género ha sido una prioridad desde que llegó al Ayuntamiento, cuando comenzó su labor como alcalde lo primero que hizo fue ver qué línea de trabajo había llevado el gobierno anterior y si había habido implicación en políticas de género. Manifiesta que encontró en su despacho una copia en papel de un Plan de Igualdad pero que nunca llegó a ponerse en práctica ya que ni siquiera llegó a pasar por Pleno. De ahí surge la necesidad de elaborar un Plan de Igualdad para conseguir una sociedad más igualitaria.



Destaca que la primera decisión con perspectiva de género fue reformular las bases de la bolsa de trabajo del Ayuntamiento. Explica que con anterioridad la elección del candidato o candidata dependía del sexo, es decir, si era para barrer o limpiar se llamaba a mujeres y si era para otro tipo de oficio, como obras o jardinería, se llamaba a los hombres. Por lo que decidió, crear una bolsa de trabajo por capacitación de la persona, así cada persona se apuntaba libremente al oficio que creía que mejor pudiera desempeñar. Añade que, en ocasiones, dada la escasa formación y conciencia de género que existe entre algunos/as de los/as miembros del personal del Ayuntamiento, intentan volver a elegir al candidato/a en función del sexo y él está muy atento a que esto no suceda.

Últimamente, sus esfuerzos se han centrado en evitar las agresiones sexistas en las fiestas y han creado el punto violeta, que hemos analizado con anterioridad.

Como fortaleza como alcalde con conciencia de género, manifiesta su preocupación por el lenguaje inclusivo. Ha trabajado mucho con su personal en este sentido, por ejemplo, los carteles informativos deben incluir los dos géneros y utilizar los genéricos. Añade que ha habido comunicación oficial a toda la plantilla del uso del lenguaje inclusivo y que muchos se esfuerzan en ello, aunque reconoce que aún queda tarea por hacer en este sentido.

Como ha mencionado con anterioridad, relata que es de vital importancia ofrecer formación en igualdad de género a sus técnicos/as para su sensibilización en la importancia de la igualdad y mejorar el trato a los ciudadanos en este sentido.

Explica que la principal debilidad de las políticas del Ayuntamiento es que la igualdad de género no es transversal en todas las áreas y lo vean como un elemento normalizado porque los propios técnicos le dan importancia y creen que es algo excepcional y, en ocasiones, como una carga.

Siguiendo en la línea de las debilidades del Ayuntamiento, Alberto destaca la promoción del deporte femenino como otro punto débil, de hecho, explica que, desde el Consejo Local de Infancia y Adolescencia, los/las jóvenes le han hecho esta demanda.



Nombre: Rita María González Rivas

Cargo: Concejala Educación y Diversidad, Mujer e Igualdad, Bienestar Social, Salud, Consumo y Personas mayores.

Rita refiere que dado el poco tiempo que lleva en el cargo, apenas 4 meses, aún no ha podido tomar medidas concretas en su área con perspectiva de género.

En la entrevista, destaca el papel fundamental que juega la asociación de mujeres en el municipio. Al ser una asociación con mujeres empoderadas y siempre dispuestas a participar. Si bien es cierto, que, en ocasiones, se ha llamado a su participación por ejemplo para hacer comidas para conmemorar alguna fiesta y, por tanto, se está produciendo una perpetuación de roles y de estereotipos de género.

Rita también detecta como un problema para avanzar en la igualdad, el hecho de que la asociación de mujeres está formada por mujeres de una determinada edad que, aunque están comprometidas con la igualdad tienen sus propias creencias acordes a la edad que presentan. Esto choca frontalmente con ideas o proposiciones que se hacen desde otro sector de mujeres jóvenes dispuestas a participar cuyos intereses no son los mismos que se proponen desde la asociación de mujeres, por ejemplo, en las actividades a llevar a cabo en el municipio. Refiere que ella, desde su área, quiere trabajar en este sentido, que mujeres jóvenes con otras inquietudes tengan cabida.

En el área de Educación, manifiesta que para crear conciencia de género entre los/las habitantes del municipio es fundamental trabajar con los y las pequeñas del mismo. Desde el AMPA, donde Rita ha sido presidenta, se realizan actividades con perspectiva de género y coeducación con todo el alumnado del colegio.

Como medidas políticas con perspectiva de género desde el área de Mujer e Igualdad, Rita resalta la creación del punto violeta y la conmemoración de los días clave (8 de marzo y 25 de noviembre), refiere que son escasas y hay que seguir trabajando en ellas.

Como principal debilidad de su área, destaca la inexistencia de partida presupuestaria para el área de Mujer e Igualdad, imposibilitando llevar a cabo muchas medidas.

Otra debilidad que señala es el nulo trabajo que se ha hecho en Salud a todos los niveles. Históricamente desde el Ayuntamiento, se han conmemorado días



significativos, pero dejaron de hacerlo porque eran las mujeres de la asociación las únicas que participaban y se paralizaba prácticamente el funcionamiento del centro de salud. Tienen previsto reunirse con el director del centro de salud para darle un giro a las políticas en cuestiones de salud y, supuesto, hacerlas con perspectiva de género.

5.3 Conclusiones diagnóstico

Tras meses de trabajo en el municipio y en virtud de los datos recabados en las diferentes fases del diagnóstico, a continuación, exponemos las conclusiones vertebradas en CINCO ejes:

▪ COMPROMISO

Con los resultados obtenidos queda evidenciado el firme compromiso del Ayuntamiento de Algarrobo por implantar un Plan de Igualdad que tenga continuidad y recoja medidas que se puedan llevar a cabo en el municipio. El hecho de que responsables de área y sobre todo desde la Alcaldía estén tan implicados e implicadas en la implantación del Plan de Igualdad es sin duda su mayor fortaleza.

El grado de compromiso del personal del ayuntamiento, en general, ha sido positivo, aportando la documentación necesaria y siempre dispuestos/as a colaborar en la ejecución del Plan. Cabe destacar que ha habido áreas donde el compromiso con la igualdad ha sido más leve, como se muestra, por ejemplo, en la realización de los cuestionarios al personal del Ayuntamiento, donde el personal de determinadas áreas no lo han cumplimentado.

La ciudadanía, por su parte, también detecta que sus mandatarias y mandatarios están comprometidos con la igualdad de género como así lo hicieron saber a través de los cuestionarios realizados con motivo del Diagnóstico de Igualdad llevado a cabo en el municipio el año pasado. En dicho documento, tanto hombres (71%) como mujeres (84%) consideraban importante que el Ayuntamiento lleve acciones en este sentido.



▪ PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El hecho de tratarse de una administración pública determina que algunas realidades extendidas en otro tipo de organizaciones no se produzcan. El acceso a la función pública se encuentra regulado por ley, lo que hace que la selección de personal y la definición de las categorías profesionales se realizan mediante criterios objetivos.

Se valora positivamente el hecho de que cuenten con un Convenio Colectivo en el que se amplían los permisos de maternidad y paternidad. Ello es una muestra del compromiso de la corporación por la conciliación de la vida familiar y laboral.

También supone una fortaleza importante, el hecho de que exista un porcentaje bastante alto de la plantilla que considere que en el Ayuntamiento se tiene en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto al estudio de la plantilla del Ayuntamiento de Algarrobo y teniendo en cuenta la Ley orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual indica que existe equilibrio siempre que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Se han llegado a las siguientes conclusiones:

- La distribución de la plantilla se considera que NO mantiene una proporción equilibrada, siendo el porcentaje de hombres en plantilla superior al de mujeres.
- También se puede decir que la presencia de mujeres en puestos de poder en sindicatos CUMPLE con el porcentaje de Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Se considera que en la distribución de puestos de representantes en organismos supramunicipales NO SE RESPETA el principio de presencia equilibrada
- El organigrama político cumple por tanto con el principio de presencia equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007.

Durante el estudio, también se ha llegado a la conclusión que desde el Ayuntamiento no se fomenta la contratación de mujeres en puestos en las que se encuentran subrepresentadas.

Tras el estudio de la plantilla según el cargo que ocupa, se ha detectado que existe segregación vertical y horizontal. De un lado, los cargos representados por



hombres corresponden a actividades tradicionalmente asumidas por ellos y, por otro lado, las mujeres, también, asumen cargos tradicionalmente relacionados con ellas. No se fomenta el acceso de mujeres a puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, por ejemplo, en el departamento de servicios operativos, perpetuando, así, los roles y estereotipos de género.

Es llamativo, el hecho de que no se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres. No se motiva o forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional. Durante el último año ha habido promoción por parte de una mujer.

▪ **TRANSVERSALIDAD EN LAS POLÍTICAS**

Este es el eje donde se han detectado más deficiencias en el estudio realizado. Se ha detectado que la igualdad de género no está incluida en ninguna de las políticas que se han desarrollado durante los cuatro años de legislatura pasada.

Las políticas con igualdad de género llevadas a cabo han sido escasas y no en todas las áreas del Ayuntamiento, limitándose a la regulación de las bases de la bolsa de empleo y la creación de un punto violeta.

Este Plan parte de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de gobierno del Ayuntamiento, de las organizaciones sociales, y de la acción conjunta y coordinada de todas ellas y, por tanto, es necesario incorporar la dimensión de género a todas sus actuaciones.

La toma de decisiones por parte de las y los representantes políticos de las diferentes áreas debe tener en cuenta el impacto que va a tener la medida en ambos géneros.

Tampoco ayuda a la transversalidad de las políticas, el hecho de que la concejalía de igualdad no tenga un presupuesto específico, afectando esto negativamente a crear conciencia de género.

▪ **FORMACIÓN DEL PERSONAL**

La formación del personal es fundamental para el éxito de este Plan de Igualdad, sin el compromiso ni la sensibilización en igualdad de género del personal el Plan no tiene garantías de éxito. Esto se convierte en una gran debilidad del Ayuntamiento detectado durante el diagnóstico, desde el Consistorio no se ha



promocionado la formación en Igualdad de Oportunidades ni a la plantilla en general ni al departamento de Recursos Humanos.

Se valora positivamente el esfuerzo que se hace desde algunas áreas en incorporar el lenguaje no sexista a sus comunicaciones y/o cartelería, aunque es insuficiente.

▪ CIUDADANÍA

La situación real de las mujeres en muchos aspectos como la violencia, la desigualdad en las relaciones laborales o la escasa presencia en el poder económico, político o del saber pone de manifiesto que las mujeres tienen limitaciones en el ejercicio de esos derechos.

Es por ello, que se hace necesario redefinir el modelo de ciudadanía para incorporar a él la idea de igualdad, crear conciencia entre los/las ciudadanos. A esta conclusión se llegó durante la realización del diagnóstico el año pasado; se detectó la escasa conciencia de género en aquellos temas que pasan más desapercibidos en lo referido a la igualdad, pero si existe en lo referido a la violencia de género, tema que cala en la población por la repercusión mediática

El mero reconocimiento de los derechos a nivel legislativo no es suficiente. Es necesario un claro compromiso para erradicar cualquier forma de discriminación, especialmente en momentos en que la situación social invite a colocar la igualdad en un segundo plano.

Este Plan nace con el decidido compromiso de avanzar en ese nuevo modelo de ciudadanía que supere la división sexual de la sociedad.

5.4. Conclusiones del diagnóstico municipal

Tras meses de trabajo en el municipio y en virtud de los datos recabados en las diferentes fases del diagnóstico, a continuación, exponemos las conclusiones vertebradas en cinco ejes:

- FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO



La falta de formación de género es común en todos los ámbitos en los que hemos trabajado en el municipio para la realización del diagnóstico; ayuntamiento, tejido asociativo y empresarial y centros educativos.

El personal técnico del ayuntamiento no posee formación en igualdad de género, el personal de servicios sociales ha participado en algunas jornadas, pero consideramos que es una formación insuficiente para personas que tienen que llevar/ejecutar/promover actividades en este sentido. Por otro lado, el resto de personal tampoco tiene conocimientos de género. Consideramos de suma importancia tanto para la sensibilización de las personas como para mostrar la apuesta firme del ayuntamiento por la igualdad de género, dotar a los empleados y empleadas de formación en este tema.

En los centros educativos se produjeron ciertas reticencias por parte de los directivos a la participación en el diagnóstico. Las técnicas que elaboran el presente documento consideraban fundamental la participación de los centros pues era de vital importancia conocer las opiniones de los/las jóvenes acerca de este tema ya que ellos y ellas son el futuro de nuestra sociedad.

A través del estudio, hemos detectado que desde las coordinadoras de igualdad se está haciendo una gran labor en los centros, poseen formación en igualdad y procuran trabajar este tema de forma transversal, si bien es cierto que la formación parte del propio interés del profesorado.

Destacamos negativamente la carencia de Plan de Igualdad en los centros educativos de Algarrobo. Consideramos de vital importancia, dada la repercusión que tiene el profesorado en el curriculum oculto de los/las menores, la implicación de todos los docentes en estos temas y que se dé el espacio necesario para la sensibilización de los/las jóvenes en la igualdad de género.

- CONCIENCIA DE GÉNERO Y SENSIBILIZACIÓN

Destacar, que la escasa formación en igualdad de género en los agentes socializadores del municipio influye negativamente en la conciencia de género.

A pesar de la buena predisposición por parte de los técnicos y técnicas del ayuntamiento en este sentido, no existe presupuesto específico destinado a la



concejalía de igualdad, afectando esto negativamente a crear conciencia de género a los/las habitantes del municipio. Es prioritario para crecer en la conciencia de género del municipio ampliar la implicación a nivel municipal en las diferentes áreas ya que las actividades que se realizan están basadas en la conmemoración de días señalados y poco más. También consideramos fundamental que se trabaje el tema de la igualdad de forma transversal en todas las áreas para llegar a la máxima población y que se perciba el interés en temas de igualdad por parte del ayuntamiento.

Hemos detectado conciencia de género en el municipio sobre todo en lo referido a la violencia de género, temas que calan en la población por la repercusión mediática.

En los menores también se evidencian carencias en la conciencia de género, al ponerse de manifiesto en sus respuestas indicios de perpetuación de roles y de estereotipos de género. Si bien es cierto que estos indicios son más diluidos de los existentes entre la población más mayor, donde estos estereotipos y perpetuación de roles se hacen muy llamativos. Por tanto, podemos decir que existe una contradicción, dado que los/las mayores quienes tienen que educar poseen marcados estereotipos y perpetuación de roles y podrían estar dando mensajes equivocados a los/las menores.

Por otro lado, es cierto que desde el ayuntamiento se apuesta por la paridad en su personal sin embargo, se produce segregación vertical y horizontal. De un lado, los cargos representados por hombres corresponden a actividades tradicionalmente asumidas por ellos y viceversa.

La incapacidad de compartir espacios públicos como son el hogar del jubilado o determinados establecimientos hosteleros pone de manifiesto también la falta de conciencia de género en el municipio.

Se valora positivamente las labores del personal técnico del ayuntamiento, los centros educativos y Guardia Civil a través de charlas y talleres para sensibilizar y concienciar a los/las jóvenes.



- PARTICIPACIÓN

El índice de participación en todas las fases del presente diagnóstico ha sido bajo, quedando evidenciado, por ejemplo, en la realización de las encuestas y en la participación en los grupos focales por parte del tejido asociativo.

Se destaca positivamente el índice de participación en los centros educativos. Si bien es cierto que no alcanzamos la muestra prevista, sí que contamos con un número importante de cuestionarios realizados por parte del alumnado, hecho que denota la sensibilización en este tema por parte del alumnado. En cuanto a los padres y las madres, cabe destacar que el número de cuestionarios recogidos fue prácticamente igualitario (una diferencia de un cuestionario) lo que valoramos positivamente porque se muestra que se preocupan por el tema, dan importancia, se comprometen, están sensibilizados y poseen conciencia de género por igual.

A tenor de los resultados cuantitativos, queda patente el mayor nivel de conciencia de género entre las mujeres. La participación de los hombres ha sido escasa en la realización de encuestas lo cual denota su falta de conciencia de género al considerar que “son cosas de mujeres”. Este hecho se evidencia en la escasa información que tienen los hombres acerca de las actividades que se realizan en cuestión de género en el municipio (pregunta de la encuesta). Consideramos esto un factor de riesgo puesto que la conciencia de género es un elemento de vital importancia en la lucha por la igualdad.

En positivo, podemos destacar la existencia de una asociación de mujeres empoderadas, participativas y emprendedoras de proyectos y actividades que dota al municipio de posibilidades para crear conciencia de género. Sin embargo, negativamente podemos destacar la falta de relevo generacional en la misma.

No ayuda a la creación de la conciencia de género entre las mujeres y hombres del municipio el hecho de que las actividades que se realizan por parte del ayuntamiento son escasas y no transversales, basadas fundamentalmente en la celebración de días señalados. No existe preocupación por llegar a un sector de población (mujer/hombre de 30 – 40 años con cargas familiares encargados de la educación de los menores) vital para la creación de conciencia de género entre los más jóvenes del municipio y sí de que haya un número considerable de participantes en las actividades que se proponen. Es decir, se está valorando más el número de participantes en las actividades que la posibilidad de llegar a extractos de población



con mayor dificultad acceso por lo que este sector está más carente que el resto del conjunto de la sociedad.

Se observa una evolución positiva en padres y madres de conciencia de género, según la información obtenida acerca de la educación en corresponsabilidad. Sin bien es cierto que hay que continuar trabajando en ello porque también se han detectado índices de perpetuación de roles y estereotipos de género entre el alumnado de los centros educativos.

- **TRANSVERSALIDAD**

Desde el Ayuntamiento no se tiene en cuenta el principio de transversalidad a la hora de plantear actividades relacionadas con la igualdad. Las actividades que se realizan relacionadas son actividades puntuales en días conmemorativos como el 8 de marzo y el 25 de noviembre. Las actividades son muy escasas y cuando se realizan no tienen el impacto en la sociedad deseado, por no abarcar un margen de población amplio. Resaltar positivamente que existe coordinación con la asociación para la realización de actuaciones referidas a la igualdad de género. Sin embargo, desde el ayuntamiento deben poner más intención en llegar a todos los segmentos de población a través de sus diferentes áreas y ejecutar actividades que partan desde el propio Ayuntamiento para así mostrar a la población la apuesta firme por la igualdad.

La transversalidad tampoco se traduce en otras entidades del tejido asociativo de Algarrobo, tan solo es la asociación de mujeres la que trata estos temas entre sus actividades.

En los centros educativos se trabaja la transversalidad a través de los días señalados y la realización de talleres y actividades. Sin embargo, consideramos que, las exigencias formativas de los centros educativos dificultan, en ciertas ocasiones, esta ardua tarea.



- PERPETUACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

La perpetuación de roles es un tema presente en todos los segmentos de población del municipio. Se detecta a todas las edades, sin bien es cierto que se encuentra más acentuado entre las personas de más avanzada edad.

Entre los jóvenes se observa el trabajo en corresponsabilidad y coeducación que se hace desde todos los agentes socializadores. Sin embargo, desde edades tempranas se ponen de manifiesto cierta tendencia a la perpetuación de roles y de estereotipos de género como así se ha evidenciado a través del análisis de las encuestas del alumnado de Educación infantil y primer ciclo de Educación Primaria. Entre el alumnado de segundo y tercer ciclo de Educación Primaria, así como de Secundaria, también se ha detectado perpetuación de roles y estereotipos de género y segregación horizontal.

La anterior afirmación nos lleva a pensar a que, a pesar que ha habido una evolución positiva y una mayor conciencia de género entre los y las jóvenes, los clichés están bastante arraigados en la población y se están transmitiendo de una generación a otra.

La perpetuación de roles y de estereotipos de género también se pone de manifiesto entre las funciones del personal del Ayuntamiento ya que existen puestos de trabajos como, por ejemplo, los servicios operativos desempeñados exclusivamente por hombres.

Por otro lado, podemos decir que no existe una corresponsabilidad efectiva entre la población mayor. La mujer encuestada tiene la percepción que en el área que más se debería trabajar es en el reparto de las labores domésticas y, por tanto, el ámbito donde se produce más desigualdad.

La falta de participación detectada, la escasa transversalidad de las medidas que se toman y la escasa conciencia de género de la población, hace que se perpetúen los roles y, por tanto, estemos ante una sociedad desigualitaria.

- HORIZONTES DE CAMBIO

Los resultados del análisis permiten detectar que se están produciendo lentos cambios en los estereotipos de género, en la asignación de roles de género, en la



corresponsabilidad, en la coeducación y en la creación de conciencia de género. Si bien es cierto que esta evolución es más teórica que práctica ya que las respuestas de las encuestas muestran unos datos que difieren de la realidad observada durante la realización del diagnóstico. Además, la falta de formación y de trabajo transversal en materia de igualdad hace que la evolución se lleve a cabo de una manera más lenta de lo deseado.

Esta evolución positiva se pone de manifiesto fundamentalmente en los grupos de población más jóvenes y en la importancia que está alcanzando la igualdad de género en sí misma ya que desde diferentes ámbitos (escuela, medios de comunicación, familia, redes sociales, etc.) dan cada vez más voz a este tema e intentan crear conciencia de género y, así, luchar para que se reduzcan las diferencias entre hombres y mujeres. Es importante el trabajo a nivel educativo con las y los niños, pues son el futuro de una sociedad más igualitaria.

No hay que perder de vista que pese a la evolución positiva que estamos relatando, también existe una creencia bastante extendida de que todo el trabajo en materia de igualdad está ya realizado y no hay necesidad de trabajar más en ello.

6. Diseño Plan de Igualdad

6.1. Principios vertebradores del Plan de Igualdad

Todo plan de actuación requiere de unos **principios** que sostengan su quehacer, que vertebran las distintas actuaciones que se lleven a cabo con la finalidad de ser incorporados de manera general a los distintos ejes de actuación que se diseñen en materia de igualdad dentro del Ayuntamiento de Algarrobo.

En este sentido, y teniendo en cuenta todo lo estudiado con anterioridad, tanto a nivel legislativo como a nivel institucional en materia de igualdad, así como la situación de mujeres y hombres dentro del municipio de Algarrobo, los principios que vertebran el Plan de Igualdad son los siguientes:

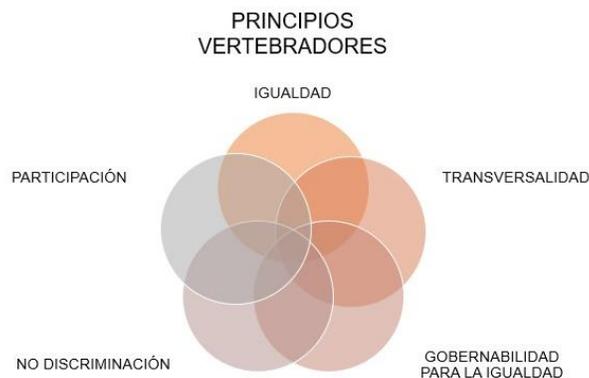
- **Igualdad.** La igualdad es un principio de justicia social, un derecho universal humano que posee un valor en sí misma. El principio de igualdad supone conceder el mismo rango a los comportamientos, aspiraciones y necesidades de



mujeres y hombres, reconociendo así mismo, la diversidad cultural de ambos sexos.

- **No discriminación.** En la actualidad, la realidad normativa no permite que se den situaciones de discriminación, ahora bien, las leyes velan porque no se produzca discriminación directa, pero en el día a día, son muchas las situaciones de discriminación. En consecuencia, es necesario desarrollar acciones reparadoras que mejoren el principio de no discriminación.
- **Transversalidad.** El mainstreaming de género o transversalidad de género, se refiere a la estrategia y al enfoque con el que los distintos ámbitos políticos incorporan el principio de igualdad a cada una de sus actuaciones. Además, esta estrategia implica una transformación de abajo a arriba y de arriba abajo, de todos los procesos, procedimientos y actuaciones que se realicen desde el consistorio. El reto de la igualdad corresponde a todas las áreas y administraciones públicas, por tanto, se debe atender a su puesta en práctica en este plan, desde su diseño, hasta su implementación y posterior evaluación.
- **Participación.** La participación, en especial de las mujeres, debe ser un elemento clave para la puesta en práctica de las políticas de igualdad formando parte del modelo de gobernanza. Para llevarla a cabo, se fomentarán los mecanismos necesarios que hagan real esta participación, siendo un plan flexible a las demandas y necesidades que se planteen.
- **Gobernanza para la igualdad.** La gobernanza para la igualdad hace referencia a la toma de decisiones cuya implementación tiene un gran impacto entre hombres y mujeres y determina la manera en la que se asignan los recursos públicos y si las acciones tienen en cuenta los intereses de los hombres y las mujeres que conforman la sociedad. Se trata de transformar las instituciones para que se gestionen políticas de igualdad y promover cambios en la mentalidad colectiva.





6.2 Ámbito de actuación

Así, el Plan de Igualdad incide en la mejora de la gobernanza a través de la planificación estratégica a lo largo de los cuatro años que dura su ejecución, el perfeccionamiento de las estructuras ya existentes y creando otras en colaboración con la ciudadanía, integrando la perspectiva de género en sus programas y presupuestos, promoviendo y haciendo uso de una comunicación incluyente, integrando el principio de igualdad en la normativa y en el quehacer diario del Ayuntamiento.

En lo relativo a la ciudadanía, el Plan de Igualdad dirigirá sus esfuerzos al desarrollo de una educación en igualdad de manera integral, a la erradicación de estereotipos y sesgos de género que todavía producen discriminación, a promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a potenciar la formación y la empleabilidad de las mujeres, a la promoción de la salud, la cultura y el deporte de forma equitativa y contra la violencia de género.

6.3 Objetivos y áreas de actuación del Plan de Igualdad. Cronograma

Una vez establecidos los principios del Plan de Igualdad que van a vertebrar las actuaciones propuestas, es necesario definir una serie de **objetivos**, identificar las **acciones** para lograr los objetivos, determinando las áreas y responsables que se encargarán de velar por su puesta en marcha, así como una **temporalización** de cumplimiento de las acciones.

Sin perder de vista el **objetivo principal** del plan: **Avanzar en la erradicación de todas las formas de discriminación y en la consecución de la igualdad real**



y efectiva de mujeres y hombres a través del impulso y puesta en práctica de políticas locales de fomento de la igualdad.

Antes de comenzar con la lectura de los objetivos específicos, así como de las actuaciones propuestas para erradicar/paliar las situaciones descritas en las conclusiones del diagnóstico, es necesario establecer y dar conocer los **ejes** alrededor de los cuales se articula el presente Plan de Igualdad, son los siguientes:

- Eje 1: Transversalidad
- Eje 2: Educación y Cultura
- Eje 3: Empleo, economía y empresas
- Eje 4: Participación e inclusión social
- Eje 5: Corresponsabilidad
- Eje 6: Prevención de la violencia de género
- Eje 7: Espacio urbano, vivienda, seguridad y medio ambiente.



EJE 1: TRANSVERSALIDAD					
Objetivo específico: Emplear un uso no sexista del lenguaje					
ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Revisión de los documentos administrativos y de los contenidos de los soportes de información y comunicación utilizados por el Ayuntamiento para garantizar un uso no sexista del lenguaje.	Todas las áreas	X	X		
Empleo de un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todas las comunicaciones del Ayuntamiento	Todas las áreas	X	X	X	X
Difusión a todo el personal de material informativo sobre uso no sexista del lenguaje para que sea empleado de forma generalizada en las comunicaciones del Ayuntamiento.	Personal y régimen interior	X	X	X	X
Realización de acciones de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género destinadas a los cargos políticos y directivos del Ayuntamiento	Todas las áreas	X	X		
Facilitar la participación del personal técnico municipal en acciones formativas en enfoque de género del propio Ayuntamiento o de otras instituciones o entidades	Personal y régimen interno	X	X	X	X
Objetivo específico: Incorporar el principio de Igualdad en los procedimientos de adopción y ejecución de normativas, así como de gestión de la información.					
ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Todas las ordenanzas, Proyectos o programas de especial relevancia que deban ser aprobados por Pleno Municipal, deberán incorporar a su expediente Informe de Impacto de Género	Alcaldía Concejalía de Igualdad Cualquier concejalía que someta cuestiones a Pleno	X	X	X	X

Divulgación del Plan de Igualdad en todas las Áreas del Ayuntamiento, en los distritos municipales, así como entre la ciudadanía	Todas las concejalías Personal técnico del Ayuntamiento	X	X	X	X
Desagregar por sexo cuantos datos, estudios, estadísticas o registros puedan indicar la participación de mujeres y hombres en las acciones o actividades municipales y los resultados obtenidos en cada uno de ellos.	Todas las áreas	X	X	X	X
Objetivo específico: Procurar la presencia equilibrada en espacios de decisión y de representación					
ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Realización de acciones de estímulo que promuevan una representación igualitaria (por sexos) en los órganos de gobierno, actividades, reconocimientos, etc.	Todas las áreas	X	X	X	X
Formación de comisiones, tribunales de selección, jurados, consejos y demás órganos administrativos municipales procurando una composición paritaria.	Todas las áreas	X	X	X	X
Fomentar la promoción de la mujer	Todas las áreas	X	X	X	X
Objetivo específico: Reforzar y difundir el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de género					
ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Incorporación de una cláusula de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género en los convenios que se creen o se modifiquen con diferentes entidades.	Todas las áreas	X	X	X	X
Conmemoración del Día Internacional de la Mujer Rural (15 de octubre), visibilizando la contribución de la mujer a la economía y sociedad del medio rural.	Concejalía de Igualdad y Mujer	X	X	X	X
Valoración de la formación en igualdad en la fase de concurso de méritos de las bolsas de trabajo	Personal y régimen interior	X	X	X	X

Elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual	Concejalía de Igualdad y Mujer			X	X
Difusión de contenidos relativos a la igualdad dirigidos a la juventud a través de redes sociales.	Juventud	X	X	X	X
Incorporar un apartado específico en la página web para la igualdad de género donde difundir noticias de interés	Alcaldía	X	X	X	X

EJE 2. EDUCACIÓN Y CULTURA

Objetivo específico: Promover la eliminación de estereotipos de género e impulsar la transmisión de valores de igualdad entre mujeres y hombres

ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Coordinar con las personas responsables de educación, actividades formativas – en colaboración con los centros educativos de la localidad y las AMPAS – destinadas al alumnado en materia de igualdad de oportunidades, cambio de roles y estereotipos de género, educación afectivo-sexual, respeto a la diversidad, relaciones interpersonales igualitarias y resolución no violenta de conflictos	Igualdad Educación	X	X	X	X
Desarrollo de acciones de sensibilización en igualdad dirigidas a la juventud en el entorno de actividades lúdicas	Igualdad Juventud	X	X	X	X
Retomar la realización de talleres de coeducación para el alumnado de Primaria.	Educación	X	X	X	X
Realización de talleres en el ámbito educativo dirigidos a alumnado de la ESO que midan el grado de igualdad en las relaciones adolescentes a través de aplicaciones móviles.	Igualdad	X	X	X	X
Realización de talleres en educación afectivo-sexual en educación primaria	Mujer Educación	X	X	X	X
Realización de acciones de fomento de la igualdad y la corresponsabilidad en las actividades de la Escuela Infantil.	Educación	X	X	X	X
Facilitar la participación del personal técnico municipal en acciones formativas en enfoque de género del propio Ayuntamiento o de otras instituciones o entidades	Personal y régimen interno	X	X	X	X

Objetivo específico: Poner de relieve la contribución de la mujer en la creación cultural, artística y científica



ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Programación de acciones dirigidas a dar a conocer el trabajo de las mujeres en el ámbito cultural y del conocimiento, su contribución a la historia y las creaciones artísticas que fomenten la igualdad de género	Cultura	X	X	X	X
Creación de un apartado específico en la Biblioteca llamado "Igualdad y Mujer"	Cultura	X	X	X	X
Homenajear todos los años a mujeres relevantes del municipio	Ferias y fiestas	X	X	X	X
Introducción de información sobre figuras femeninas relevantes en cualquier ámbito dentro de la celebración de cualquier semana cultural, celebración de algún día concreto, ferias o fiestas.	Cultura Ferias y fiestas	X	X	X	X
Facilitar la participación del personal técnico municipal en acciones formativas en enfoque de género del propio Ayuntamiento o de otras instituciones o entidades	Personal y régimen interno	X	X	X	X
Propiciar que manifestaciones artísticas: exposiciones, obras de teatro, etc. resalten el papel de la mujer.	Cultura	X	X	X	X

EJE 3: EMPLEO, ECONOMÍA Y EMPRESAS

Objetivo específico: Integrar de forma transversal la perspectiva de género en los recursos de empleo municipal

ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Priorizar el acceso de mujeres a aquellos programas formativos que lleven aparejado compromiso de contratación	Empleo	X	X	X	X
Contemplar en los programas de formación para el empleo las especificidades de los grupos de mujeres más vulnerables: discapacitadas, inmigrantes, etc.	Empleo Mujer	X	X	X	X
Desarrollo de acciones específicas de formación e inserción laboral para mujeres con especiales dificultades de inserción laboral	Empleo Mujer	X	X	X	X
Elaborar campañas dirigidas al tejido empresarial y orientadas a erradicar los prejuicios que por razón de género obstaculizan la contratación y promoción profesionales de las mujeres	Empleo	X	X	X	X
Baremar ser víctima de violencia de género en la bolsa de empleo municipal como un criterio de valoración	Empleo	X			

Objetivo específico: Sensibilizar, visibilizar e impulsar la igualdad en las empresas.

ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Programar charlas de sensibilización a las empresas de Algarrobo en la realización de diagnósticos de género de sus empresas	Personal Comercio	X	X		
Elaborar campañas dirigidas al tejido empresarial y orientadas a erradicar los prejuicios que por razón de género obstaculizan la contratación y promoción profesionales de las mujeres	Empleo igualdad	X	X	X	X

Realización de acciones de difusión y sensibilización sobre igualdad y conciliación en el sector empresarial.	Empleo			X	X
Reconocimiento anual a las empresas locales comprometidas con la igualdad.	Empleo Igualdad	X	X	X	X



EJE 4: PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL					
Objetivo específico: Asegurar la participación social de las mujeres de diferentes grupos de edad					
ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Realización de acciones de sensibilización, formación y/o empoderamiento y de fomento de la participación social con las cuidadoras no profesionales de personas en situación de dependencia, enfermas de cáncer, etc.	Salud Participación ciudadana	X	X	X	X
Realización de acciones de estímulo para incrementar la participación de las mujeres jóvenes en las actividades de ocio propuestas por el municipio.	Juventud Participación ciudadana	X	X	X	X
Facilitar la incorporación de mujeres jóvenes en la asociación de mujeres, de manera que quede asegurado el relevo generacional.	Mujer Participación ciudadana	X	X	X	X
Incluir ludotecas en los talleres y/o actividades, así como que esto sea valorable en las Bases de subvenciones a asociaciones.	Participación ciudadana	X	X	X	X
Objetivo específico: Facilitar el acceso a los recursos y a la información en materia de igualdad					
ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Realización de formación dirigida a mujeres que facilite el uso y acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación, en especial en lo referente a la administración electrónica.	Mujer Nuevas tecnologías		X	X	X
Objetivo específico: Promover la práctica deportiva entre las mujeres y difundir sus logros.					
ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Realización de actividades de fomento del deporte femenino.	Deporte	X	X	X	X
Incorporación de categorías mixtas en actividades deportivas que lo permitan.	Deporte	X	X	X	X

Realización de acciones para fomentar la continuidad de la práctica deportiva en las deportistas entre 17 y 18 años	Deporte	X	x	x	x
Trabajar con menores la eliminación de estereotipos de género en el deporte, fomentando la premisa de que los deportes son igualitarios y existe libertad de elección.	Deporte Educación Igualdad Juventud	x	x	x	x
Objetivo específico: Fomentar la inclusión de las mujeres víctimas de múltiples discriminaciones					
ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Realización de actuaciones de sensibilización, información y formación dirigidas a mujeres en situación de exclusión social.	Bienestar social	X	X	X	X
Sensibilización, información y formación hacia la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género, específicamente dirigidas a la población de origen extranjero	Igualdad	X			X
Encuentros entre población de origen extranjero y población local a fin de que puedan eliminarse comportamientos racistas y conocimiento de ambas culturas.	Bienestar social			X	X

EJE 5: CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico: Impulsar modelos de organización social, laboral y productiva que favorezcan y faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Realización de una campaña de sensibilización en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a empresas.	Igualdad	X	X	X	X
Difundir las normas que regulan permisos, licencias, etc., y fomentar su utilización por parte de los hombres	Régimen interior Empleo	X	X	X	X
Divulgar los servicios de apoyo a las personas cuidadoras.	Salud Personas mayores	X	X	X	X
Realización de campañas de sensibilización destinadas a la población en general acerca del reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres	Igualdad Mujer Personas mayores		X	X	X



EJE 6: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Impulsar medidas para la prevención de la violencia contra las mujeres

ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Incluir en todas las acciones municipales dirigidas a inmigrantes un módulo de igualdad y de prevención de la violencia de género	Mujer	X	X	X	X
Incluir charlas, talleres sobre prevención de la violencia de género dentro de los programas formativos que realice el ayuntamiento	Mujer	X	X	X	X
Mejorar la coordinación con Guardia Civil, Policía Local y Centro de salud para llevar a cabo medidas conjuntas	Salud Seguridad ciudadana Personas mayores	X	X	X	X
Trabajar con los y las jóvenes la calidad de las relaciones sentimentales y desmitificar creencias acerca del amor.	Educación Igualdad	X	X	X	X

Objetivo específico: Mejorar la detección de la violencia de género

ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Promover la formación del personal de los distintos servicios públicos para que desde los mismos se pueda llevar a cabo una eficaz derivación hacia los servicios especializados de asistencia y asesoramiento	Bienestar social Seguridad ciudadana Mujer Igualdad	X	X	X	X
Mejorar la coordinación con el Instituto de la Mujer para complementar nuevos servicios y/o políticas en el municipio, bajo su asesoramiento.	Mujer	X			X
Promover la formación de las organizaciones sociales, culturales y deportivas del municipio para la detección y derivación de los casos de violencia de género	Participación ciudadana Deportes	X	X	X	X

Objetivo específico: Prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral



ACCIONES	AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Crear un protocolo de prevención de acoso sexual para la plantilla del ayuntamiento	Igualdad Régimen interno Recursos humanos	X			
Promover entre el empresariado de la ciudad el establecimiento de protocolos internos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	Mujer Igualdad	X	X	X	X
Realizar campañas de sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los distintos centros de trabajo de la ciudad	Mujer Igualdad	X	X	X	X
Realización de campañas de prevención de agresiones sexistas en situaciones de ocio	Juventud Ferias y Fiestas	X	X	X	X



EJE 7: ESPACIO URBANO, VIVIENDA, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Objetivo específico: Identificar y propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas y el transporte público destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

ACCIONES

Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, jardines y zonas verdes dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores y personas dependientes

Adecuar el transporte público a la conciliación familiar y cuidados de menores y personas dependientes

AREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Concejalías de Igualdad, Urbanismo, Obras, parques y jardines y Medio ambiente	X	X	X	X
Movilidad	X	X		



6.4 Presupuesto

El Plan de Igualdad del municipio de Algarrobo, con vigencia desde el 2021 hasta el 2025, contará con un presupuesto propio que posibilite el correcto desarrollo y ejecución del mismo. Por otra parte, y atendiendo los principios de transversalidad de género y corresponsabilidad sustentadores de este Plan de Igualdad, desde las diferentes Áreas del Ayuntamiento, deberán tener en cuenta en sus partidas presupuestarias aquellos programas y acciones que se contemplan en el Plan de los que son agentes corresponsables en su implementación.

6.5 Implementación del Plan y Evaluación

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación es de crucial importancia de cara a valorar logros conseguidos y estudiar la continuidad en el tiempo de los mismos.

La Comisión de Igualdad es el organismo creado para revisar el cumplimiento de los objetivos y las acciones de forma anual.

Los objetivos de la evaluación del Plan de igualdad son los siguientes:

- Analizar la efectividad y la adecuación del Plan.
- Analizar el nivel de cumplimiento de los objetivos.
- Valorar la aceptación y la influencia de las acciones desarrolladas.

La metodología para evaluar el éxito o fracaso en la implantación de las medidas que recoge el Plan, será del siguiente modo:

DURANTE LA EJECUCIÓN DEL PLAN (anual)

- Elaboración de una ficha para cada acción concreta que incluya indicadores de evaluación específicos.
- Se llevarán a cabo reuniones semestrales de seguimiento. En estas reuniones se evaluará la implementación del Plan.
- Durante los dos primeros años, el equipo que ha llevado a cabo el Plan mantendrá una supervisión y estará en coordinación y contacto con la Comisión para resolver cualquier duda que pudiera surgir en la evaluación, así como para asesorar a los miembros de la comisión.
- Metodología participativa: personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos) y personal externo al mismo (agentes sociales) **OBJETIVO:** diagnosticar la situación general de las áreas respecto a la implantación del Plan.



Valorar la idoneidad del Plan en función de las necesidades de las mujeres y hombres desde un enfoque de género. Valorar la permeabilidad del Ayuntamiento para la aplicación del Plan.

TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PLAN (2025). Evaluación de resultados final.

El objetivo de esta evaluación es valorar logros conseguidos y hacer propuestas para próximos planes.

La metodología es la misma que en la evaluación anual, una metodología participativa: personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (agentes sociales).

El éxito o fracaso del Plan se medirá a través de los indicadores siguientes:

- Valorar el cumplimiento del Plan.
- Valorar el impacto de las políticas municipales de igualdad en Algarrobo.
- Adelantar propuestas de futuro para fomento de la igualdad de mujeres y hombres.
- Recopilación y síntesis de las valoraciones de las personas implicadas durante el proceso.
- Cálculo del grado de impacto en función de los logros obtenidos en la aplicación del Plan.
- Detección de oportunidades y amenazas para la consecución real de la igualdad de mujeres y hombres.

7. Glosario de términos

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO SEXUAL: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



BRECHA DE GÉNERO: desigual distribución de recursos, el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc.

BRECHA SALARIAL: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

BRECHA TECNOLÓGICA: se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

COEDUCACIÓN: educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad.

CONCILIACIÓN: supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORRESPONSABILIDAD: concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada.

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO: es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL: significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (servicios o industria de menor desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de



otro, salvo de dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

EMPODERAMIENTO: aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

GÉNERO: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres.

IGUALDAD DE SEXO: la igualdad de sexo se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

PLANES DE IGUALDAD: los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

PERSPECTIVA DE GÉNERO: permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007)

TRANSVERSALIDAD (Mainstreaming de género): supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.



TECHO DE CRISTAL: aquello que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

VIOLENCIA DE GÉNERO: constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

