

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos

Anexo

Diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres



Ajuntament de
Castelló de la Plana



Cód. Validación: 4AQ4CYME5TRXMF2MWCARZBYJ | Verificación: <https://sede.castello.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 46

Índice de contenidos

Introducción al Diagnóstico.....	3
Análisis documental. Resultados más significativos.....	5
Representación política de la Corporación Local.....	7
Plantilla de personal del Ayuntamiento de Castelló.....	8
Distribución de plantilla por área y sexo 2017.....	9
Distribución de la plantilla por vinculación laboral y sexo 2018.....	10
Distribución de la Plantilla por grupo de titulación y sexo 2018.....	11
Distribución de los puestos de coordinación y dirección 2018.....	12
Plantilla por sexo y antigüedad 2018.....	12
Composición de la plantilla de los patronatos.....	13
Composición de la plantilla del Área de Seguridad Pública.....	15
Análisis de las retribuciones y la brecha salarial en la plantilla del Ayuntamiento de Castelló....	18
Bajas, permisos y excedencias.....	20
Permisos regulados por la normativa en vigor.....	20
Análisis del cuestionario a la plantilla municipal. Resultados más significativos.....	23
Perfil de las personas encuestadas.....	24
Estructura familiar.....	25
Responsabilidades de cuidados.....	26
Permisos.....	28
Plantilla.....	28
Nivel de estudios.....	29
Relación contractual. Categorías laborales y área o delegación de trabajo.....	30
Formación.....	31
Jornada laboral.....	32
Derechos laborales y de conciliación.....	32
Uso de lenguaje no sexista y formación en materia de igualdad.....	32
Percepción en relación con cuestiones vinculadas con la Igualdad.....	33
Opinión sobre las medidas vinculadas con la Igualdad.....	34
Percepción sobre la presencia de hombres y mujeres en su área o delegación de trabajo.....	34
Conocimiento en relación a diferentes cuestiones.....	35
Medidas básicas que se deberían adoptar para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la gestión municipal.....	35
Percepción sobre la aplicación de la igualdad de oportunidades en la gestión del personal....	37
Sugerencias o recomendaciones para el Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Castelló.....	37
Análisis de puntos fuertes y áreas de mejora a considerar.....	41



Cód. Validación: 4AQ4CYME5STRXMF2MWCARZ8YJ | Verificación: <https://sede.castello.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 2 de 46

Introducción al Diagnóstico

Este informe diagnóstico, responde a la necesidad de obtener información detallada y estructurada que nos permita el análisis de la situación de partida para, desde ahí, elaborar la propuesta de las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género y eliminar las barreras que dificultan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva de las mujeres y de los hombres que conforman el personal municipal.

Para abordar la elaboración del II Plan de Igualdad en el ámbito de RRHH del Ayuntamiento de Castelló, la primera fase que se afronta es la realización de un estudio diagnóstico que nos permita conocer cuál es el punto de partida en el que se encuentran mujeres y hombres. Se trata de solicitar y recabar toda la información posible, con el objetivo de poder detectar las desigualdades entre hombres y mujeres en el personal municipal y mostrar las consecuencias de la pervivencia de pautas culturales que asignan roles y expectativas a unos y otras, según su pertenencia a uno u otro sexo.

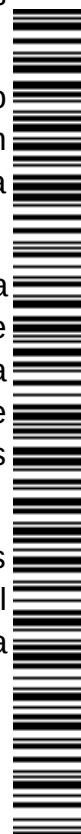
Dicho diagnóstico incluye un análisis de la situación de las empleadas y empleados del Ayuntamiento según diversas variables, de las prácticas de gestión de Recursos Humanos, así como de la propuesta de una serie de recomendaciones de posibles mejoras en materia de igualdad que dan respuesta a los desequilibrios detectados.

Ninguna organización puede ser tratada y analizada como un ente aislado de su contexto social, territorial e histórico. En esa tesitura, las condiciones laborales desagregadas por sexo de la plantilla de un ayuntamiento (sea el que fuere) no pueden ser estudiadas al margen del contexto global de la Administración Pública en general, y del ámbito local en particular. Se debe, por tanto, considerar la situación de las funcionarias y funcionarios en su conjunto para poder extraer conclusiones del estado real de la cuestión, y aplicar las medidas correctoras en función de las peculiaridades de cada ente local.

Este diagnóstico se basa en las conclusiones extraídas de un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de todos los datos relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad, segregados por sexos, que nos permitan conocer la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.

La recogida de la información cuantitativa se ha realizado a partir del análisis de la documentación proporcionada con los diagnósticos de género de las diferentes áreas de intervención municipal así como del rastreo en la web municipal para completar la información aportada. Desde se ha realizado una aproximación a la situación de (des)igualdad laboral existente en el ayuntamiento, atisbando los resultados más significativos y posibles áreas de mejora para superar las necesidades detectadas.

La recogida de la información cualitativa se ha efectuado mediante entrevistas presenciales a informantes clave, reuniones con el personal de las diferentes áreas del Ayuntamiento así como a través de un cuestionario on-line para el conjunto de la plantilla



municipal con el que obtener percepciones sobre igualdad e información sobre todos los temas que afectarán al plan de igualdad.

Estos datos son tratados y analizados en su conjunto, considerando a todas las personas que están en nómina en el Ayuntamiento, y también son analizados considerando la idiosincrasia del personal contratado a través de los Programas de Empleo, cuyas peculiaridades en sus condiciones laborales también son objeto de este estudio diagnóstico.

Tras el tratamiento de la información obtenida sobre la estructura y circunstancias de la plantilla municipal, se realiza un análisis DAFO del cual derivarán unas Recomendaciones de Mejora, que servirán como base para los objetivos que se marcarán en el II Plan de Igualdad en el ámbito de RRHH del Ajuntament Castellón.

A continuación se exponen los principales resultados obtenidos a partir del diagnóstico realizado sobre la situación de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Castellón y, partiendo de las conclusiones extraídas del diagnóstico, se procedió a realizar un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que el Ayuntamiento ostentaba, o a las que se enfrentaría, a la hora de alcanzar los objetivos en la aplicación del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito de los RRHH.



Análisis documental. Resultados más significativos

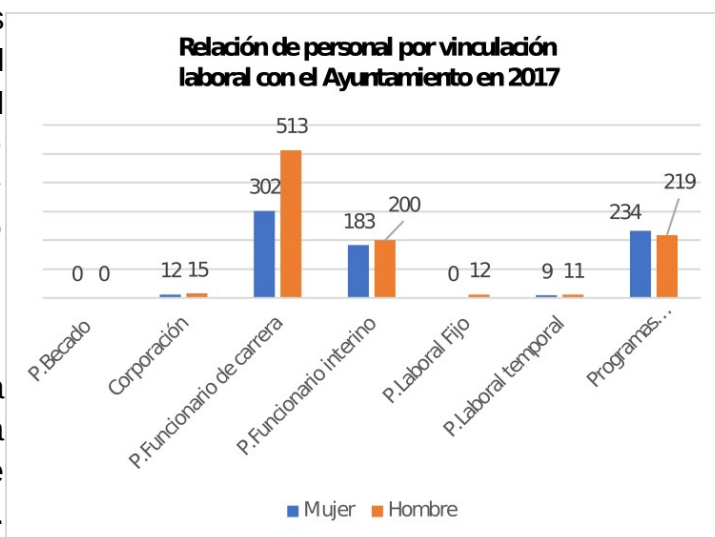
Se ha realizado un análisis de los Recursos Humanos del ayuntamiento de Castelló en cuanto a la composición de la plantilla y la situación de la organización en cuanto a la igualdad real entre mujeres y hombres; para ello, se han tenido en cuenta las categorías profesionales, los tipos de contrato y sus modalidades, la edad, antigüedad y las bajas laborales registradas, la oferta formativa y la participación en formación, las materias formativas, las horas formativas recibidas por hombres y mujeres, además de las categoría mencionadas anteriormente.

Comenzando con el análisis de los resultados de los documentos facilitados destacan algunos aspectos que requieren una mención expresa y que revelan las posibles mejoras a desarrollar. Algunos de los aspectos recogidos en los diagnósticos de género de las diferentes áreas municipales revelan por sí mismos líneas de actuación que sería necesario desarrollar, atendiendo al principio de igualdad y al compromiso con la mejora de la gestión pública.

Una vez realizado el análisis documental se evidencia la desigualdad de género impregna también la realidad en los RRHH del Ayuntamiento de Castelló, al igual que en otros ámbitos territoriales y a nivel mundial.

La segregación horizontal y vertical se confirma con los datos estadísticos de composición desagregada por sexo atendiendo a la asignación por áreas, categorías profesionales o grupos de cotización.

Las mujeres están subrepresentadas en el Ayuntamiento, tal y como muestra el análisis de la presencia de mujeres y hombres en la plantilla (a pesar del aumento cercano al 8% de las mujeres en la plantilla en los últimos años). Sirva como muestra el siguiente gráfico aportado en el *Diagnóstico de género de la sección de Gestión y desarrollo de los recursos Humanos del ayuntamiento de Castelló de la Plana*:



En el Ayuntamiento de Castelló, la brecha (diferencia) más acentuada en la proporción entre mujeres y hombres se observa entre el personal funcionario. En 2013, los hombres representaban

casi el doble que las mujeres en la posición laboral que ofrece mayor estabilidad (personal funcionario de carrera). En 2017 la brecha se acorta debido al descenso del número de hombres, manteniéndose la cantidad de mujeres de esa categoría prácticamente igual. La otra brecha notable es la que se da entre el personal funcionario



interino, donde en 2017 disminuye la distancia como resultado del aumento del número de mujeres.

Las inercias patriarcales continúan presentes y arraigadas también en la administración local. Del análisis inicial de los documentos estudiados podemos extraer los siguientes resultados:

- Se evidencia que es necesario el trabajar con datos desagregados por sexo de una forma constante y actualizada pues ello sería la muestra real de la realidad de la plantilla del Ayuntamiento.
- Se ha encontrado que existen un porcentaje elevado de los datos que no tienen la actualidad necesaria para un análisis concreto del momento actual y un porcentaje considerable en el que no figuran los datos desagregados por sexo.
- Lo que se ha observado es la existencia de la división sexual del trabajo, afirmándolo en base a la segregación ocupacional detectada, tanto una segregación ocupacional horizontal como una segregación ocupacional vertical.
- El suelo pegajoso y el Techo de cristal están presentes en la realidad analizada.
- Atendiendo a profesiones, categorías, formaciones.... los recursos humanos cumplen la adjudicación de roles sexistas de esa división sexual del trabajo, que a la vez conlleva diferentes usos del tiempo y del espacio para mujeres y para hombres.
- Se han detectado asimetrías de género, que provocan desigualdades hacia las mujeres. Permeada esta realidad en los Recursos Humanos del Ayuntamiento. Estas asimetrías son especialmente notorias en las áreas de Servicios Urbanos, Infraestructura Y Medio Ambiente y en el Área de Seguridad Pública y Emergencias.

Las mencionadas desigualdades entre mujeres y hombres refuerzan en los imaginarios individuales y colectivos las relaciones de poder jerárquicas, el androcentrismo, la división sexual del trabajo en todos los espacios, incluido en el laboral tal y como se evidencia en el análisis. Esto implica una brecha salarial entre mujeres y hombres, que en el Ayuntamiento de Castelló se aprecia por una diferencia sustantiva entre las retribuciones de los hombres y las mujeres de su plantilla. Si bien esta brecha está presente en todos los componentes de la retribución, esta es más acentuada en las gratificaciones.

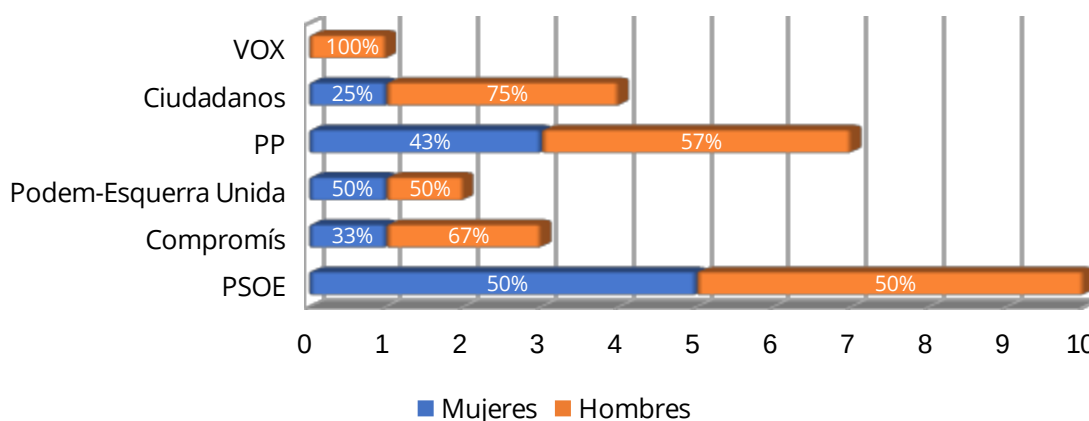


Representación política de la Corporación Local

Corporación Municipal: Datos de la composición de mujeres y hombres en la corporación municipal 2019/2023:

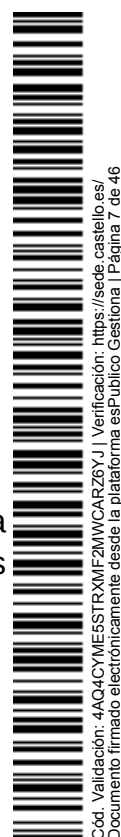
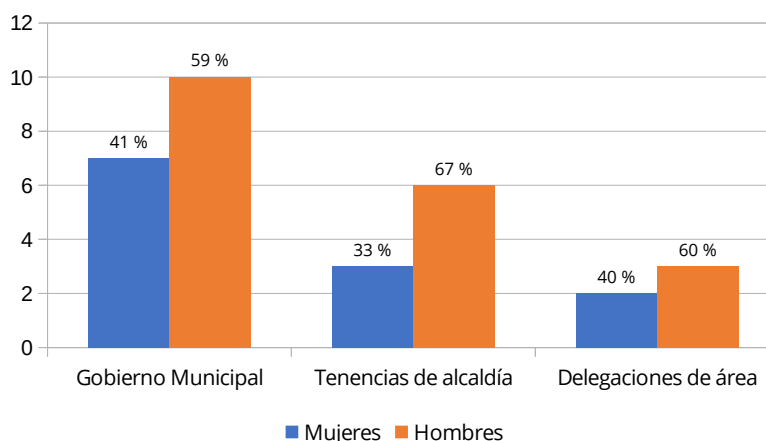
Grupo	Mujeres	Hombres
PSOE	5	5
Compromís	1	2
Podem-Esquerra Unida	1	1
PP	3	4
Ciudadanos	1	3
VOX	0	1
TOTAL	11	16

Corporación municipal 2019/2023:



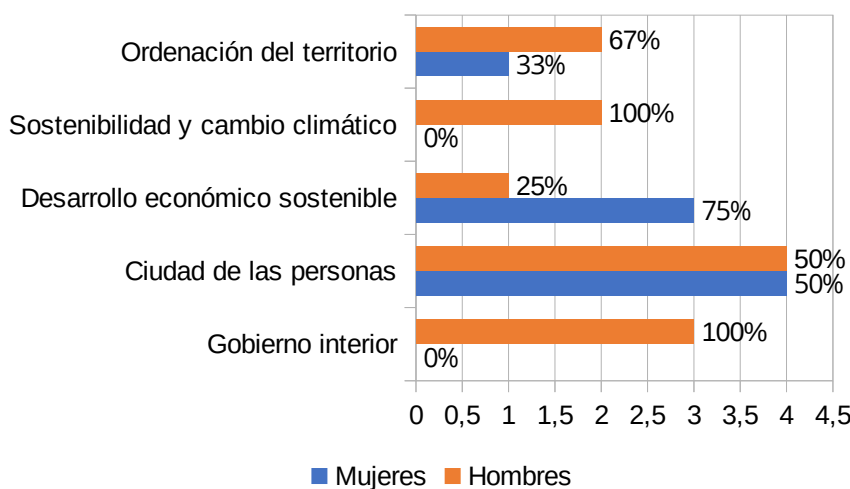
Gobierno Municipal

La capacidad de decidir, planificar, organizar y gestionar está en manos masculinas; eso se deduce del análisis de la desagregación por sexos de la representación de las figuras de Tenencia de alcaldía, las Delegaciones de área, la Junta de Gobierno local así como de las juntas de distrito. Lo que refuerza el imaginario de que el poder continúa patriarcalizado y la visión androcéntrica es la dominante; todo ello, en sí mismo, indica la existencia de obstáculos al acceso de las mujeres a los puestos de decisión.



Cabe destacar que la división de responsabilidades entre hombres y mujeres se corresponde con los roles marcados por la división sexual del trabajo (por ejemplo, el estereotipo que promueve la idea de que las mujeres son mejores gestionando áreas relacionados con los cuidados y lo social, y los hombres en sectores vinculados con la innovación o de toma de decisiones y gestión del personal) siendo las áreas de Ciudad de las personas y de Desarrollo económico sostenible las que cuentan con una mayor presencia de mujeres.

Áreas de Gobierno



Las cuotas de poder, la toma de decisión e incluso las diferentes formas de establecer la coordinación de equipos (más o menos jerárquicas, más o menos participativas) serán diferentes si los equipos son equitativos. Incorporar mujeres y hombres de manera equitativa en los puestos donde se toman las

decisiones enriquece las relaciones entre equipos, especialmente en lo que se refiere a autonomía, trabajo cooperativo, capacidad de iniciativa y cuidados.

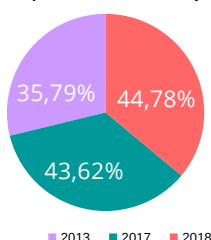
Lograr la paridad en la corporación y el gobierno municipal así como en las plantillas laborales es una cuestión de justicia, de cumplimiento de la legalidad vigente y de transformación social.

Plantilla de personal del Ayuntamiento de Castelló

*Datos y gráficos más significativos, extraídos de los diagnósticos de género facilitados. La información del Área de Seguridad Pública se presentará en un apartado específico dado el impacto de esta Área sobre la representación de las mujeres en la plantilla total del Ayuntamiento.

Según los datos consultados las mujeres están subrepresentadas en el Ayuntamiento de Castelló, si bien, en 2017 se aprecia un aumento de 7,83% más de mujeres en la plantilla con respecto al año 2013, alcanzando el 44,78 % en 2018.

Evolución de la representación de las mujeres 2013-2018



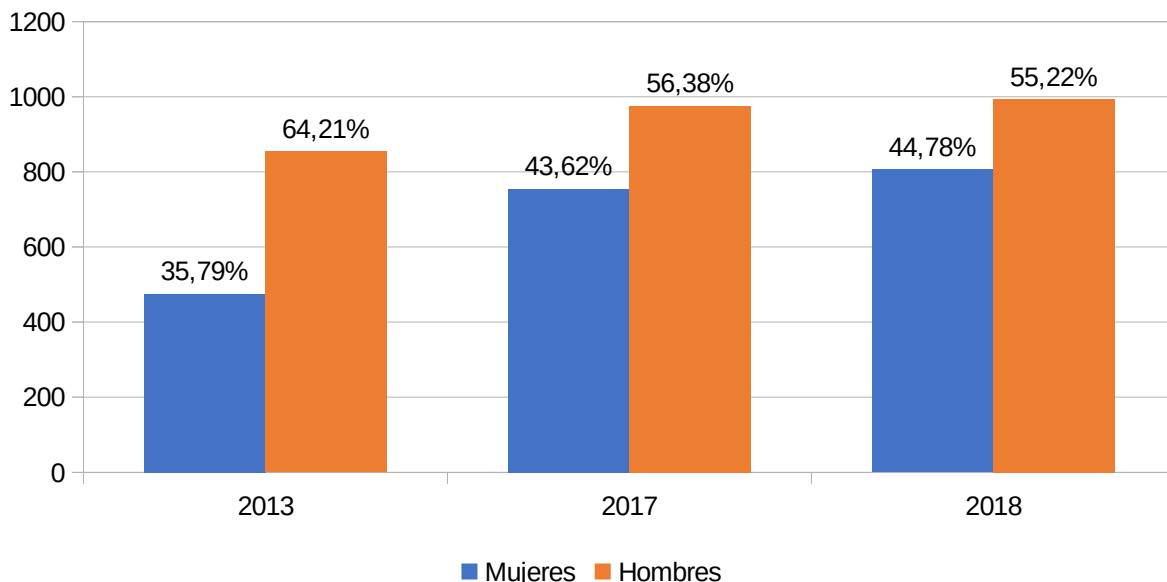
En términos numéricos, en el año 2013, las mujeres sumaban 476 y los hombres 854, de un total de 1.330 personas trabajando en el Ayuntamiento. En el año 2017,

≈ mujeres y hombres.

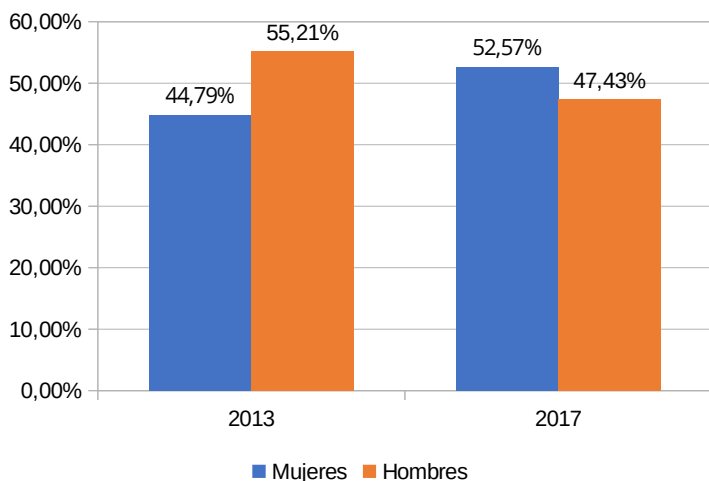
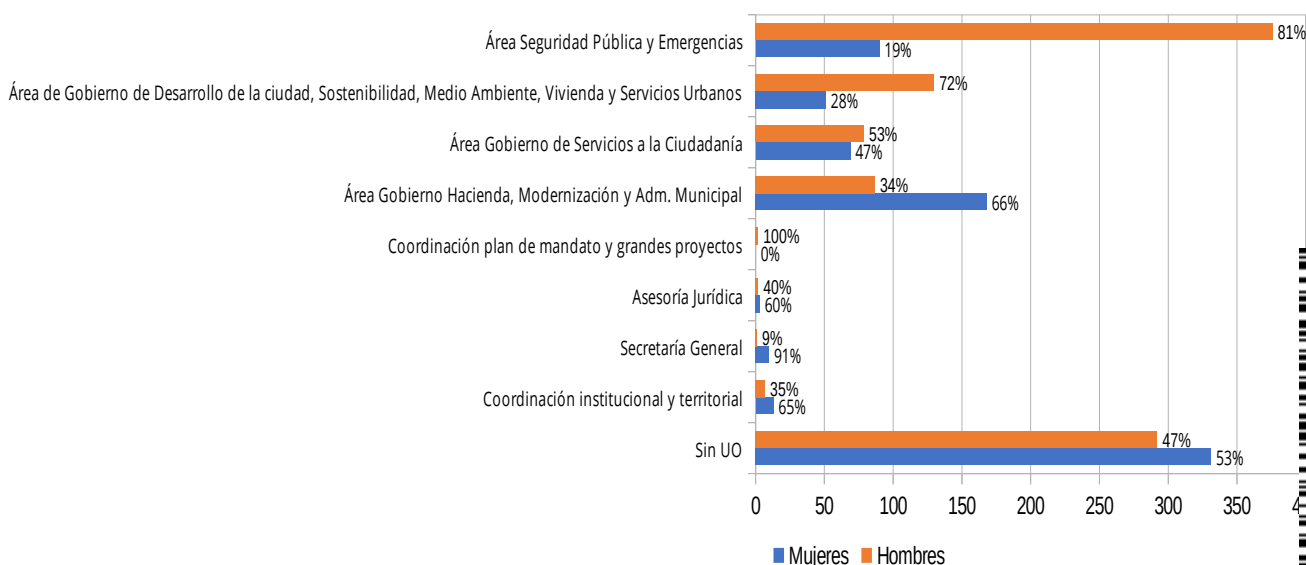


las mujeres ascienden a 755 y los hombres a 976, haciendo un total de 1.731 de personas en la plantilla. En 2018, de un total de 1.800 personas, 806 son mujeres y 994 son hombres.

Evolución plantilla 2013-2018



Distribución de plantilla por área y sexo 2017

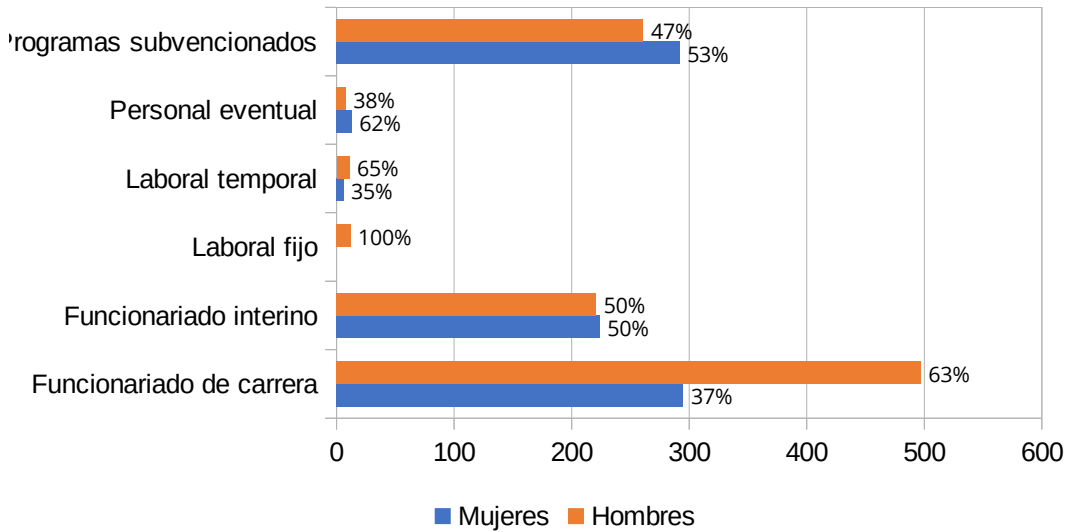


Las diferencias entre la representatividad de hombres y mujeres disminuye cuando observamos los datos excluyendo al Área de Seguridad Pública y Emergencias.

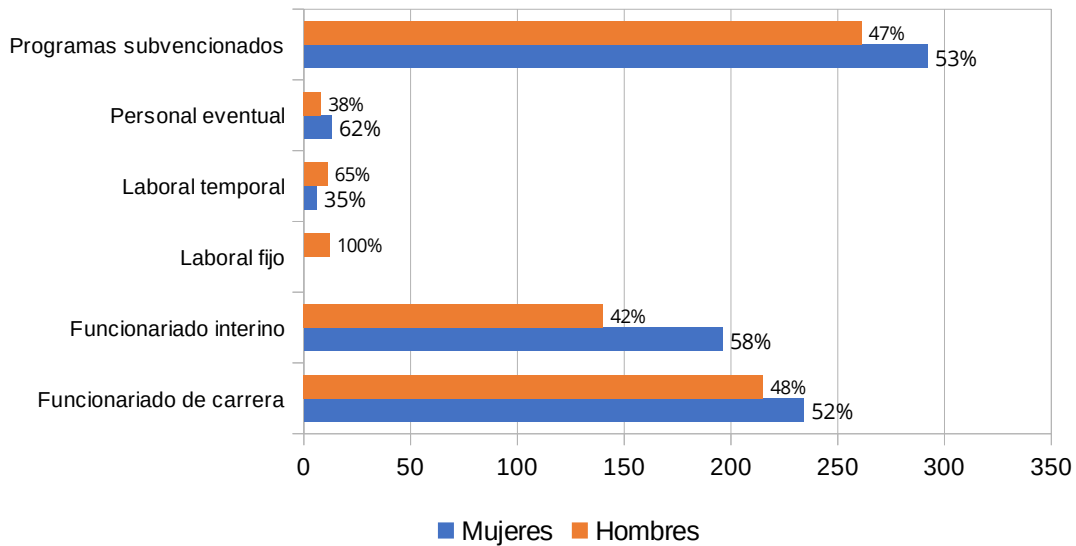


Distribución de la plantilla por vinculación laboral y sexo 2018

Incluidas todas las áreas

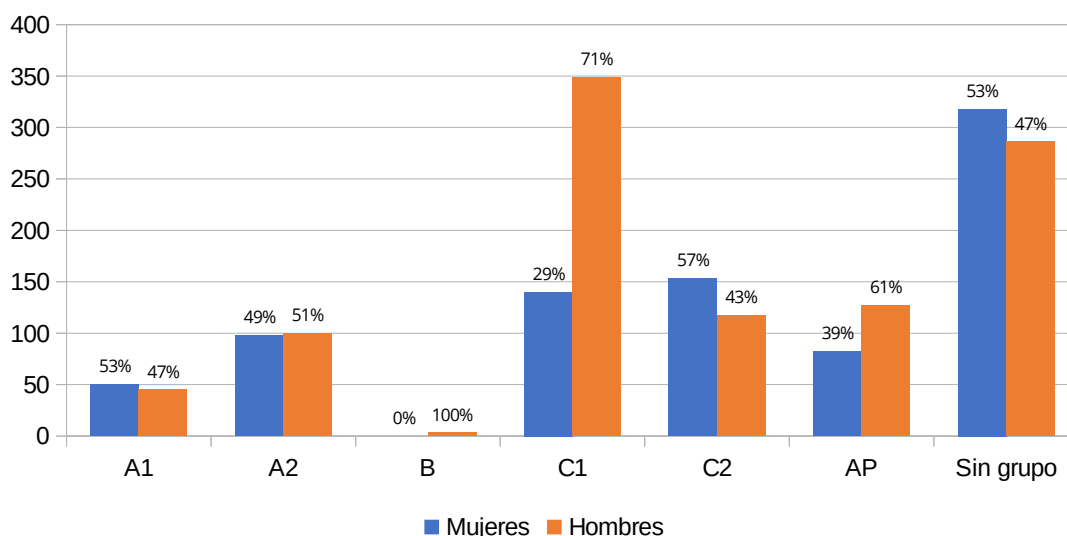


Todas las áreas excluidas Policía Local y Extinción incendios

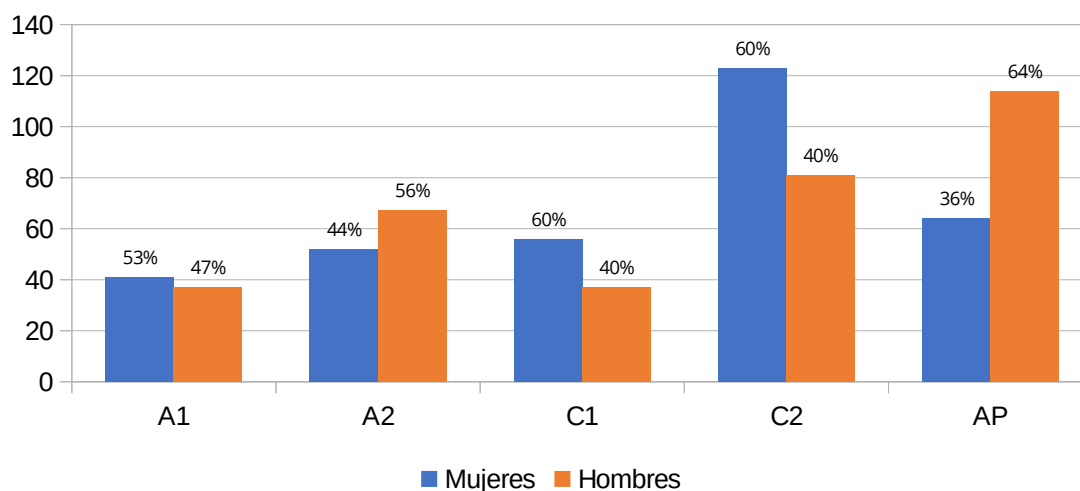


Distribución de la Plantilla por grupo de titulación y sexo 2018

Incluidas todas las áreas



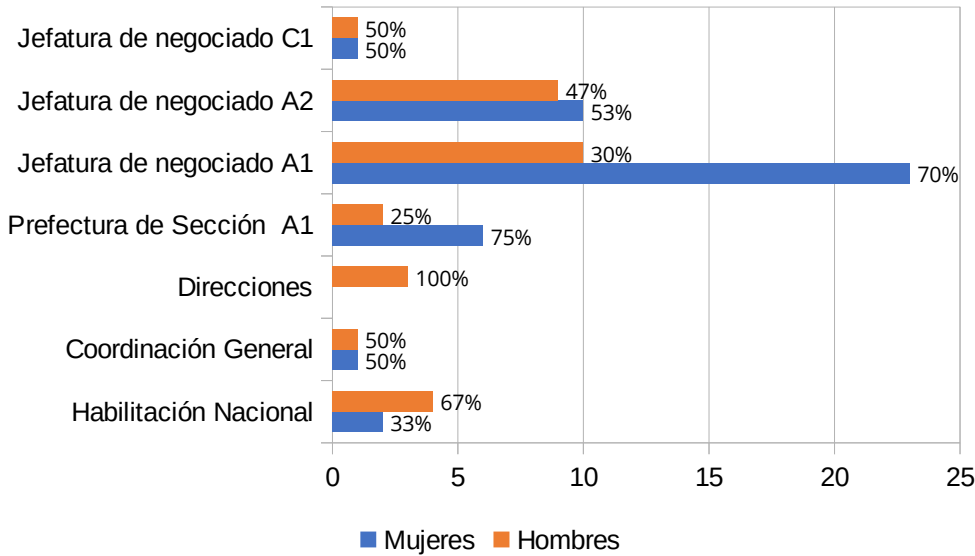
Todas las áreas excluidas Policía Local y Extinción incendios



En el conjunto de la plantilla se observa que las áreas en las que aparentemente parece haber más equilibrio entre ambos sexos es en las que se corresponden con aquellas en las que es imprescindible una titulación superior. En las restantes áreas sigue siendo palpable la existencia de la segregación ocupacional horizontal.



Distribución de los puestos de coordinación y dirección 2018

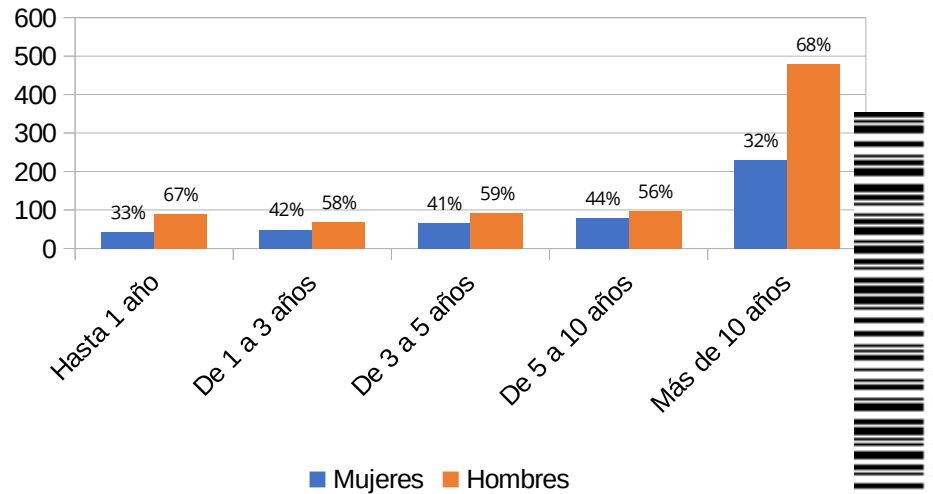


En el gráfico, elaborado con datos a 31/12/2017, se observa que en los puestos de trabajo que se corresponden con direcciones y coordinaciones:

- Hay una mayor presencia de mujeres a nivel global en todos los puestos.
- Hay una mayor presencia de hombres en los puestos de Jefatura superior (Direcciones y Habilitaciones Nacionales).
- En el subgrupo A1 hay mayor presencia de mujeres.

Plantilla por sexo y antigüedad 2018

En los últimos años se han incorporado más mujeres a la plantilla. Para hacer un análisis de género al respecto de cómo ha evolucionado la misma deberíamos poder contar con datos de otras variables imprescindibles, como la contratación con datos desagregados por sexo en cada uno de los años, criterios de selección, bajas, despidos, jubilaciones, personal laboral y funcionariado, nuevas áreas creadas, y programas y proyectos que se ejecutan, entre otras. Aún sin contar con todos estos datos podemos concluir que en relación a la calificación de la plantilla por antigüedad y sexo hay un notable desequilibrio a favor de los varones.

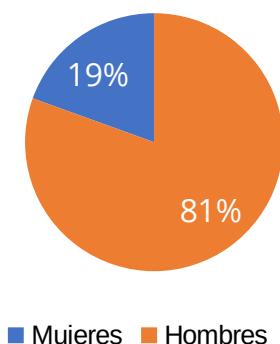


Composición de la plantilla de los patronatos

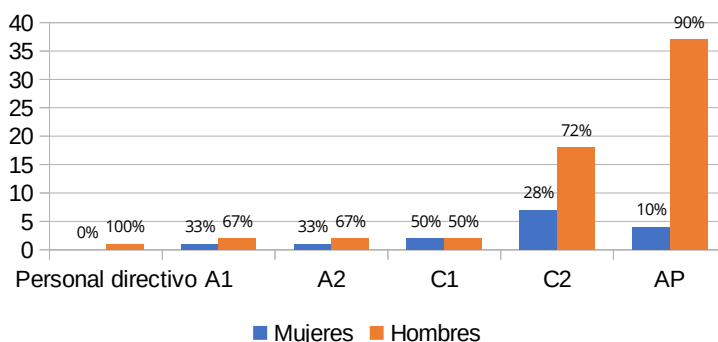
El detalle de la distribución por sexo, grupos profesionales y puesto en los patronatos indican el refuerzo de la segregación horizontal y se evidencia la división socio-sexual del trabajo ya identificada en la composición de la plantilla.

Resulta especialmente llamativa la división socio-sexual del trabajo en el patronato de deportes donde ocupaciones como la de celador/a y socorrista son las más fuertemente masculinizadas, siendo las de secretaria y auxiliares administrativas las más feminizadas.

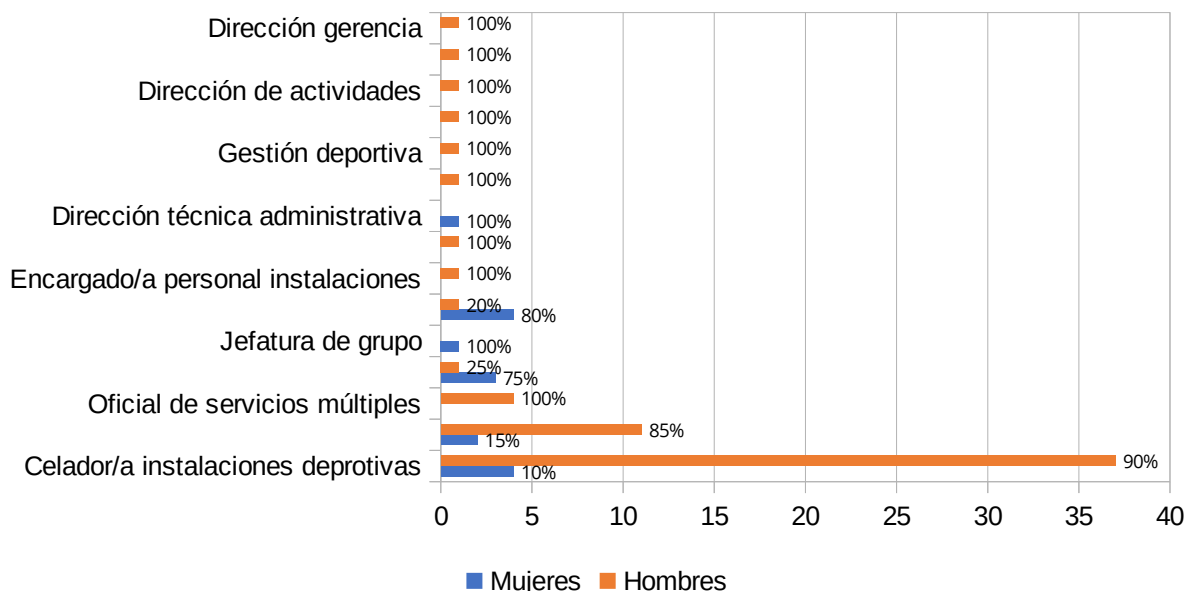
Patronato deportes (por sexo)



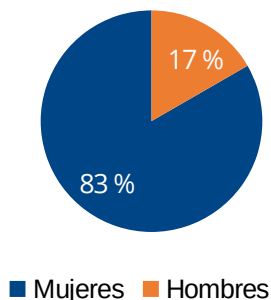
Patronato deportes (por categoría profesional)



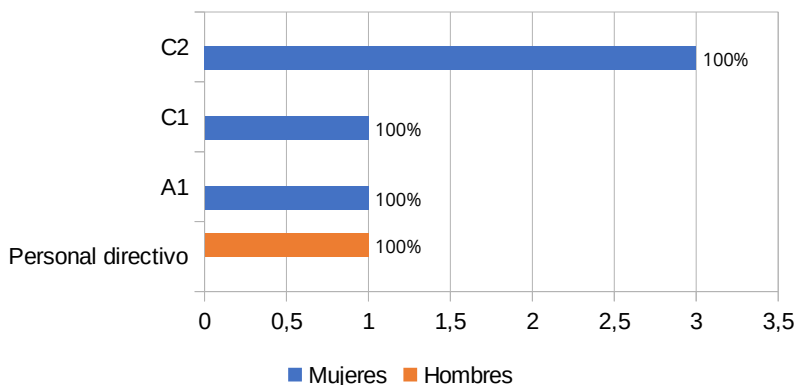
Patronato deportes (distribución por puesto y sexo)



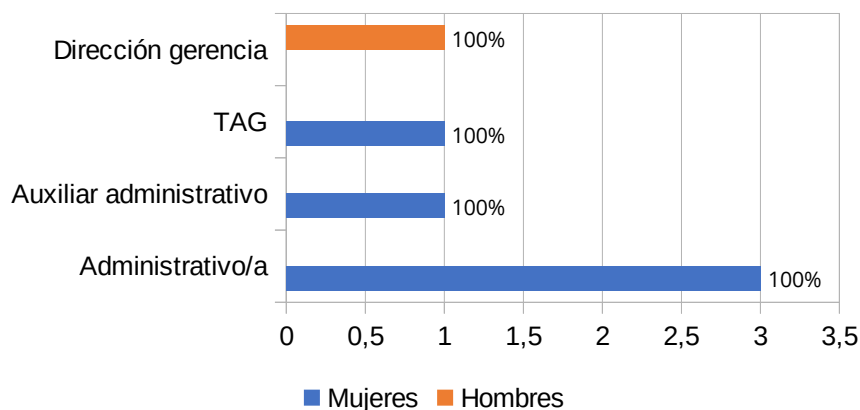
Patronato de fiestas (por sexo)



Patronato fiestas (por categoría profesional)

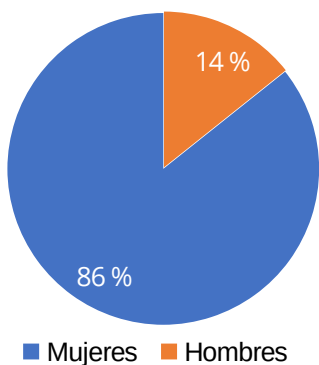


Patronato fiestas (por puesto y sexo)

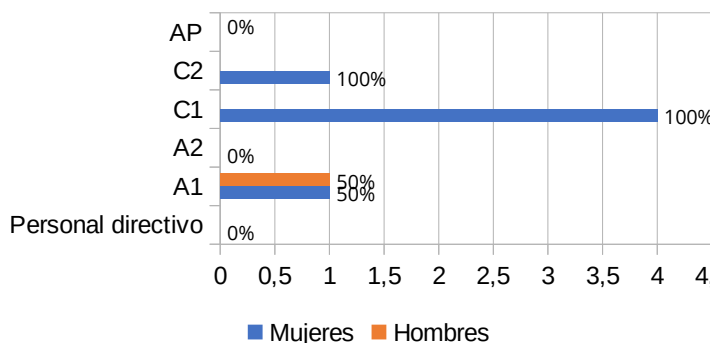


En los patronatos de fiestas y turismo en las que la plantilla está fuertemente feminizada y destaca que en el caso del patronato de fiestas el puesto de gerencia el único hombre en plantilla es el Director Gerente.

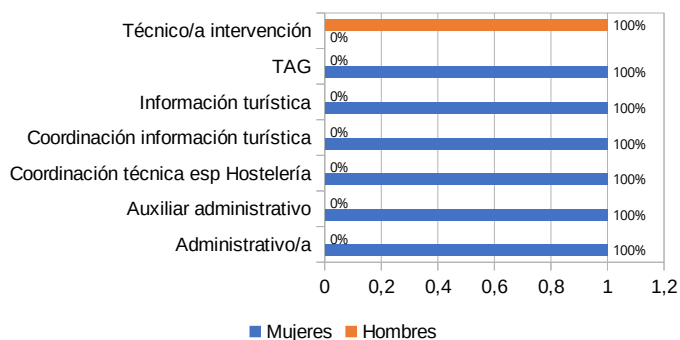
Patronato de turismo (por sexo)



Patronato turismo (por categoría laboral)



Patronato turismo (por puesto de trabajo y sexo)



La subrepresentación de las mujeres en los espacios de poder (techo de cristal) así como en plantillas tradicionalmente masculinizadas, ofrece pistas sobre los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para avanzar profesionalmente. Así mismo, la sobrerrepresentación de las mujeres en determinados ámbitos (suelo pegajoso) generalmente menos valorados y más precarizados (ej. Auxiliar de administración) debe ser también objeto de cambio cuando buscamos la paridad.

La presencia de mujeres en espacios que tradicionalmente han sido y son ocupados por hombres y viceversa implica un cambio en la dimensión simbólica de la igualdad de género.

Composición de la plantilla del Área de Seguridad Pública

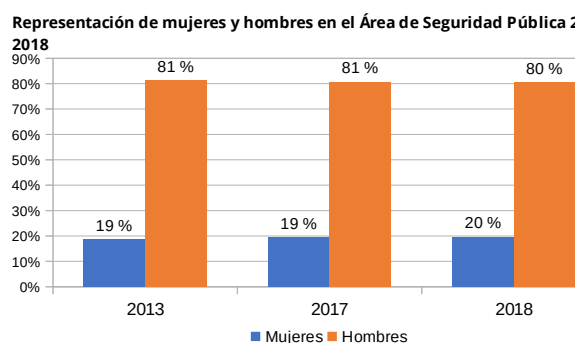
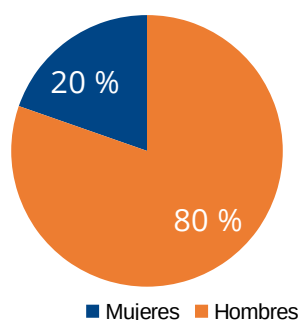
La Seguridad, tanto pública como personal, es una actividad laboral donde la segregación ocupacional existente en los mercados es favorable a los hombres, resultando en una ocupación muy masculinizada.

Las profesiones vinculadas a la Seguridad siguen tomando como referentes modelos masculinos en los que las mujeres difícilmente encajan. Esto genera brechas en la igualdad de género en todas las fases, tanto en el acceso como en las posibilidades de promoción. Aunque esta sea una situación generalizada desde el ámbito local al global, esta fuerte segregación de género no es compatible con una sociedad democrática que promueve la igualdad de oportunidades.

Tampoco es coherente con el marco normativo del que se dotó tanto en el Estado español como lo de la Comunidad Autónoma Valenciana.

A continuación, se ofrece una muestra gráfica de la representación de las mujeres en el Área de Seguridad Pública del Ayuntamiento de Castelló.

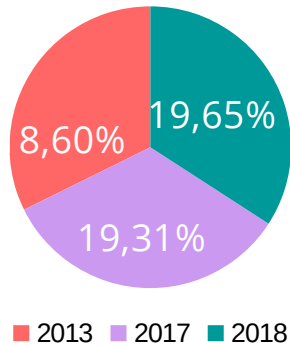
Representación de mujeres y hombres en el Área de Seguridad Pública 2018



Según los datos consultados las mujeres están subrepresentadas en el Área de Seguridad, con un 19,65 % de mujeres en 2018, con respecto a un 80,35 % de hombres.



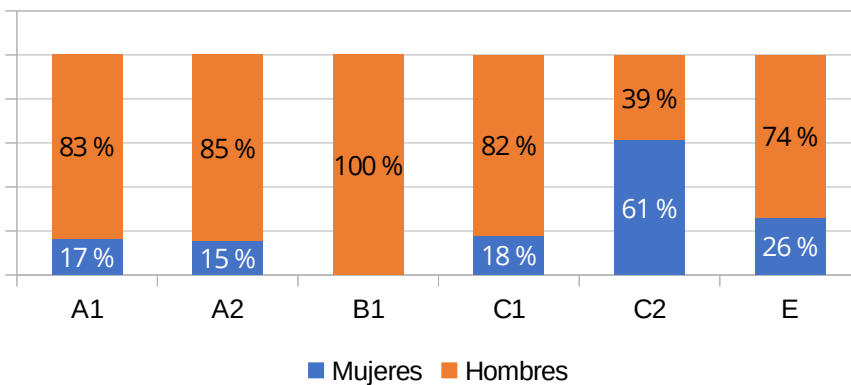
la representación de las mujeres en el Área de Seguridad Pública



En datos absolutos, en el año 2013, las mujeres sumaban 85 y los hombres 372. En el año 2017, las mujeres ascienden a 90 y los hombres a 376 y en 2018, las mujeres suponen 89 y los hombres, 364.

Plantilla por grupo profesional 2018

Representación del Área de Seguridad Pública y Emergencias por Grupo profesional en 2018



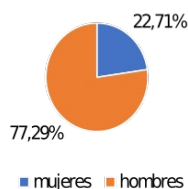
En el análisis por tipos de puestos se observa claramente un reparto desigual. El personal que conforma el área de seguridad está compuesta mayoritariamente por hombres en todos los tipos de puestos, incluidos los de responsabilidad. Se observa mayoría de hombres en los puestos de inspector/a y oficial. En los puestos de

sargento/a bombero/a, cabo bombero/a, sargento/a o intendente no hay ninguna mujer. Los únicos puestos donde se observan solo mujeres se corresponden con el sector administrativo (jefa de negociado, jefa de unidad, administrativa-jefa de grupo y auxiliar administrativa).

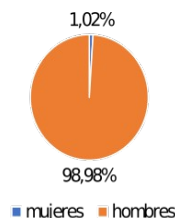


Plantilla en cada una de las tres secciones del área

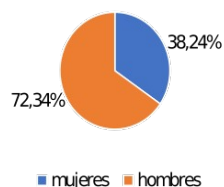
Representación de mujeres y hombres en la Policía Local del Ayuntamiento de Castellón en 2018



Representación de mujeres y hombres en el Servicio de Extinción de Incendios del Ayuntamiento de Castellón en 2018



Representación de mujeres y hombres en el Negociado de Tráfico del Ayuntamiento de Castellón en 2018



La brecha es notable en los tres sectores. En ninguno de los tres casos la presencia de mujeres se acerca al 50%, siendo un 38,24% en el Negociado de Tráfico, un 22,71% en la Policía Local y un 1% (una mujer) en el Servicio de Extinción de Incendios.

En cuanto a la evolución de presencia de mujeres en la plantilla no se ha producido una reducción de la brecha de género en ninguno de los sectores con respecto al año 2013. En los casos del Servicio de Extinción de Incendios y del Negociado de Tráfico el número de mujeres se ha quedado congelado, siendo 1 mujer y 13 mujeres respectivamente. Los bomberos han pasado de 100 a 103 y los policías de tráfico no han sufrido variación, siendo 34 en ambos años.

En cuanto a la estabilidad en el empleo se observa cómo las funcionarias de carrera han aumentado desde 2013 a 2018. Las funcionarias interinas que habían bajado en 2017, vuelven a subir en 2018. En todos los años analizados, los funcionarios de carrera son mayoritariamente hombres.

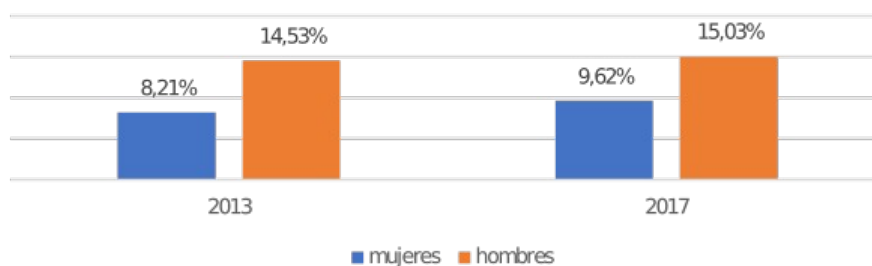
La participación de las mujeres en el Área de Seguridad Pública y Emergencias es muy baja, demostrando que se trata de un área cuyo mercado es favorable a los hombres. En una sociedad, aún marcada por los roles tradicionales de género que nos dicen cómo comportarnos según seas hombre o mujer, las profesiones vinculadas a los Cuerpos de Seguridad siguen estando construidas con atributos y modelos tradicionalmente masculinos, dificultando que las mujeres encajen en esos perfiles y dificultando su acceso y después su promoción.



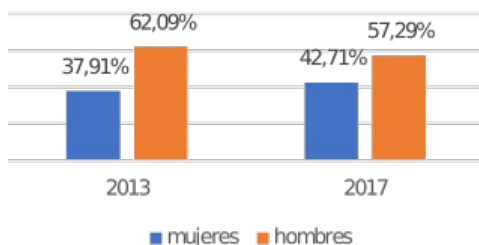
Análisis de las retribuciones y la brecha salarial en la plantilla del Ayuntamiento de Castelló

Para hacer el análisis de las retribuciones del Ayuntamiento de Castelló desde la perspectiva de género se ha tenido acceso a una información muy limitada.

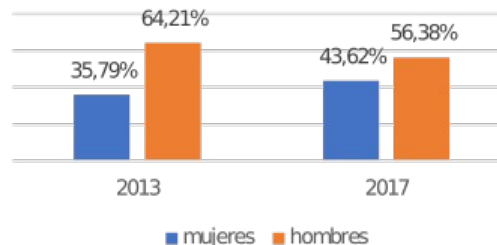
Porcentaje del presupuesto completo del Ayuntamiento dedicado a nóminas en 2013 y 2017



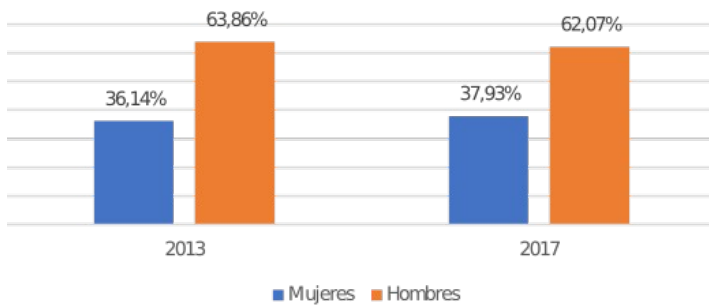
Retribuciones básicas percibidas por mujeres y hombres en el Ayuntamiento en 2013 y 2017



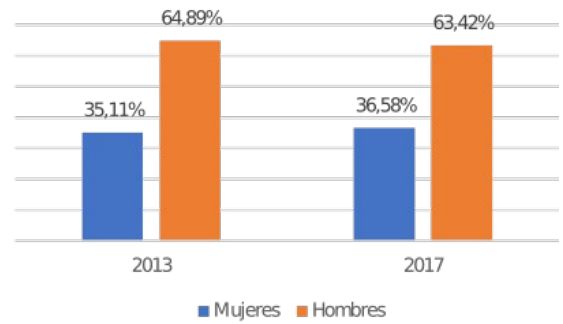
Representación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento en 2013 y en 2017



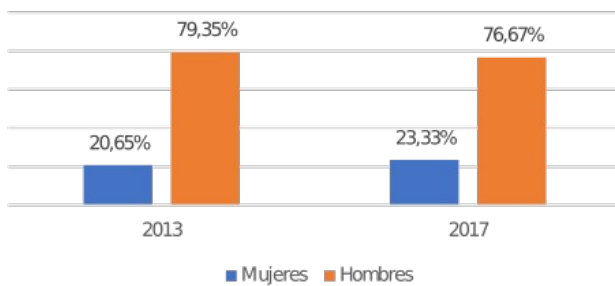
Complemento de destino percibido por mujeres y hombres en el Ayuntamiento en 2013 y 2017



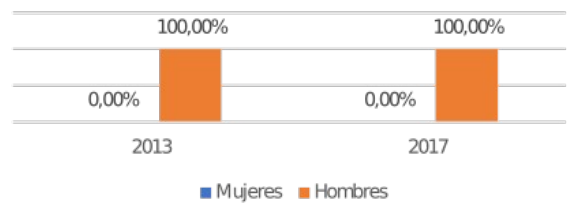
Complemento Específico percibido por mujeres y hombres en el Ayuntamiento en 2013 y 2017



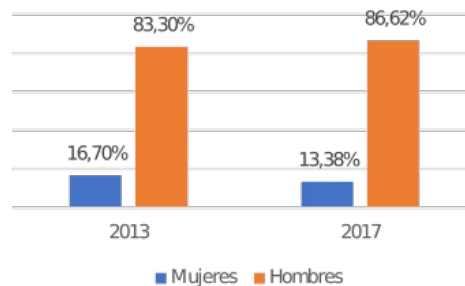
Complemento de Productividad percibido por mujeres y hombres en el Ayuntamiento en 2013 y 2017



Complemento de productividad A percibido por mujeres y hombres en el Ayuntamiento en 2013 y 2017



Complemento de gratificaciones percibido por mujeres y hombres en el Ayuntamiento en 2013 y 2017



Como se observa en las gráficas, el gasto público invertido en las mujeres no está equilibrado con su presencia en la plantilla (única excepción a esta tendencia se da en las retribuciones básicas del año 2013, donde las mujeres representan un 35,79% de la plantilla y perciben un 37,91% de este concepto. La diferencia de lo que perciben ellas de más es lo que perciben los hombres de menos ese mismo año: representan un 64,21% y perciben un 62,09%). Esta tendencia es siempre a la inversa en el resto de los componentes de la retribución analizados.



Las brechas más grandes se observan tanto en las productividades como en las gratificaciones, destacando especialmente la “Productividad A”, concepto que va destinado al 100% a los hombres.

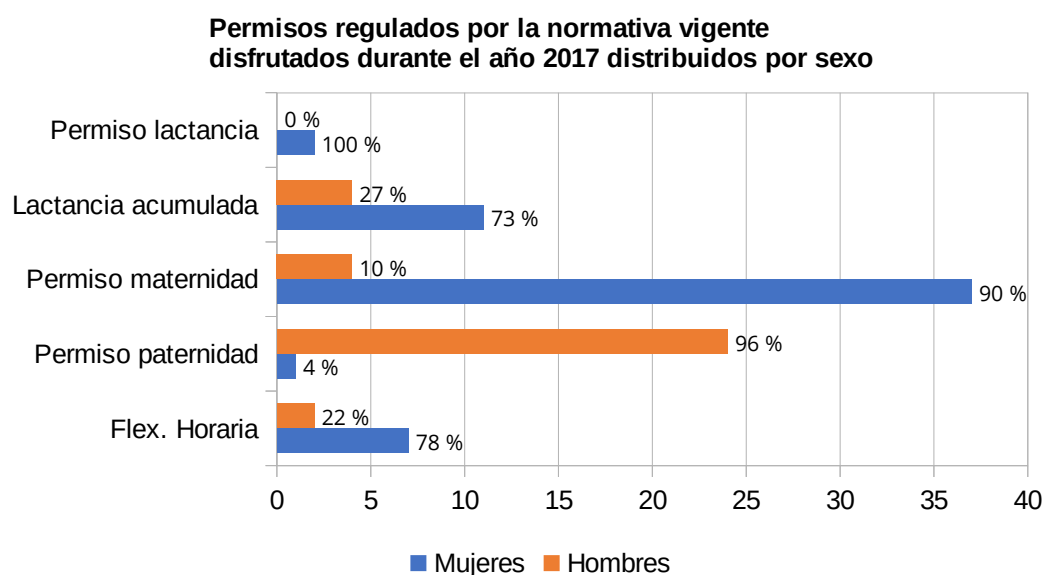
Un asunto de especial preocupación en el ámbito laboral es la discriminación salarial, como así lo demuestran en sus informes las Naciones Unidas, la OCDE y el Ministerio responsable de igualdad. Por su parte, la ley valenciana de igualdad dispone que “ Los departamentos de la Administración Autonómica competente en materia de empleo, establecerán instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar y hacer cumplir a las personas empleadoras el principio de igualdad de remuneración de mujeres y hombres por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor, así como cualesquiera otra medida que considere necesaria para asegurar el principio de igualdad de remuneración”.

En el Ayuntamiento de Castelló se aprecia una diferencia sustantiva entre las retribuciones de los hombres y las mujeres de su plantilla. Si bien esta brecha está presente en todos los componentes de la retribución, esta es más acentuada en las gratificaciones, así como sus aspectos más subjetivos: las productividades (especialmente la productividad A).

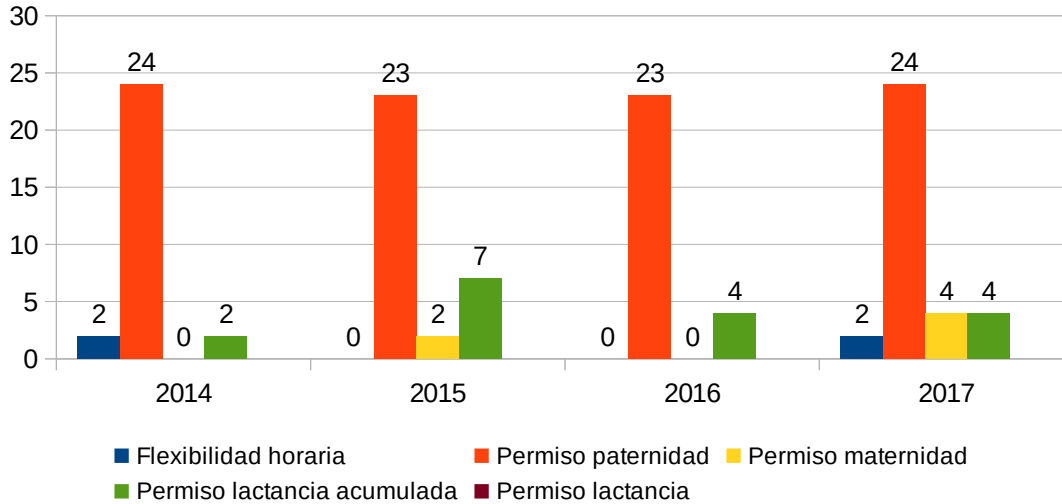
No obstante, hay una parte de esta brecha que no se puede calcular en salario, puesto que se compensa en tiempo. Viendo la brecha existente a favor de los hombres en la retribución de las gratificaciones (horas extraordinarias), entendiendo que estas, así lo recogido en el convenio, se compensarán con tiempo y sólo se remunerarán en casos excepcionales, al hacer este diagnóstico, surge la pregunta de si existirá brecha de género en el tiempo compensado.

Bajas, permisos y excedencias

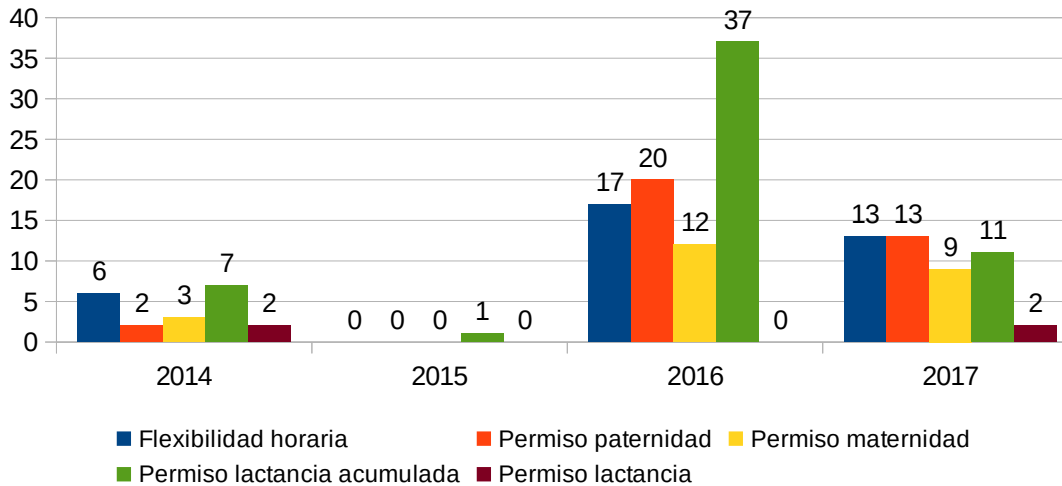
Permisos regulados por la normativa en vigor



Evolución de los permisos regulados por la normativa vigente disfrutados por hombres 2014-2017



Evolución de los permisos regulados por la normativa vigente disfrutados por mujeres 2014-2017



El permiso de lactancia está regulado en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del/dela menor hasta que cumpla 9 meses. Este permiso entre cuyas finalidades está precisamente la corresponsabilización en el cuidado de las criaturas (porque la lactancia no tiene por qué ser solo de pecho, un biberón se lo puede dar cualquiera de las personas progenitoras y un sacaleches eléctrico es una alternativa fantástica con la que poder disfrutar de una máxima comodidad y seguridad) prevé la posibilidad de que trabajadoras o trabajadores disfruten de una hora

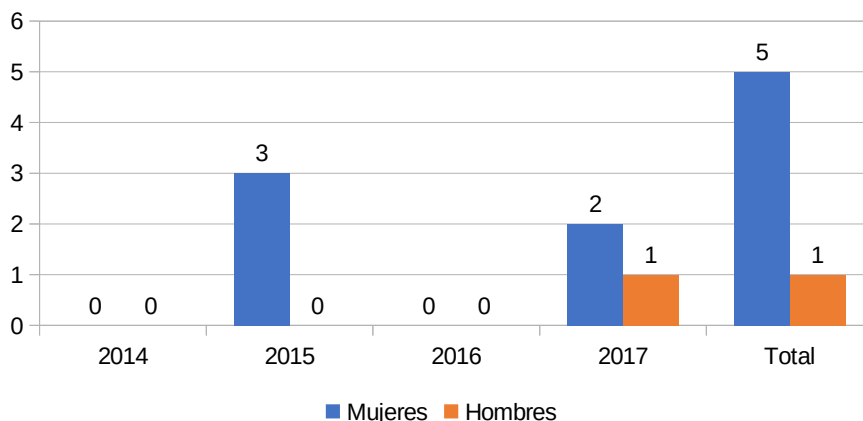


de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, o sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

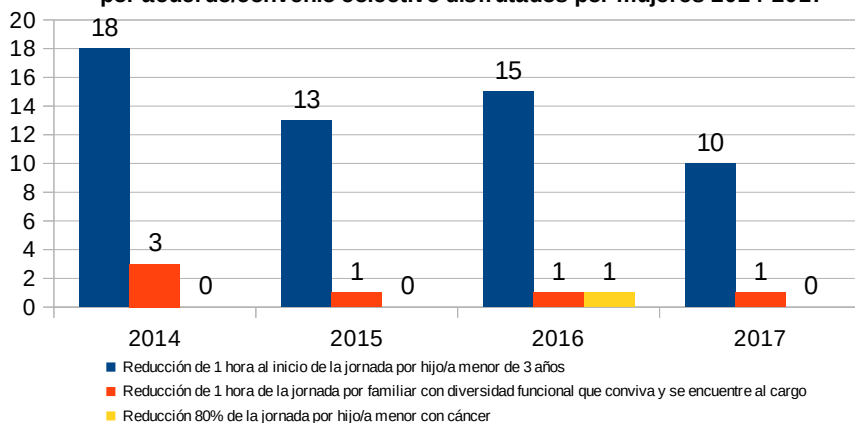
Se reconoce como un derecho individual, ya sean hombres y mujeres, con la única limitación de que solo puede ser ejercida por una de las personas progenitoras, en el caso de que ambas trabajen. Aún así este permiso es utilizado mayoritariamente por las mujeres en general, también en la Plantilla del Ayuntamiento de Castelló, tal y como se puede observar en los gráficos.

Excedencias por cuidado de hijo/a 2014-2017

La flexibilidad horaria es también solicitada mayoritariamente por las mujeres así como las excedencias por cuidado de hija o hijo a cargo.

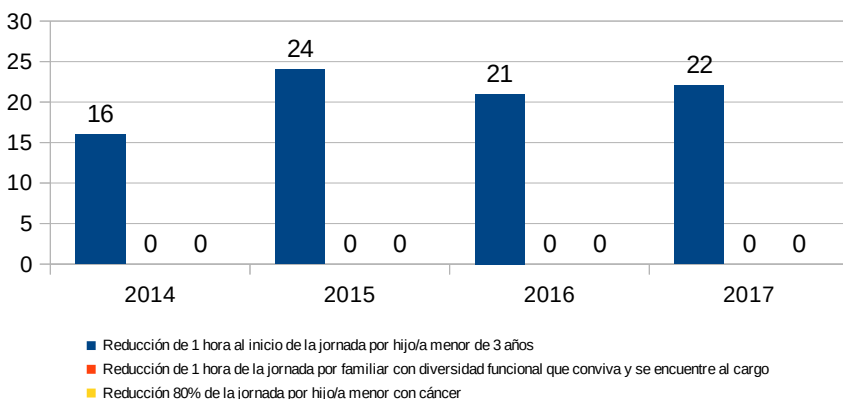


Evolución de los permisos sin reducción de retribuciones regulados por acuerdo/convenio colectivo disfrutados por mujeres 2014-2017



Dentro de los permisos sin reducción de retribución regulados por convenio colectivo mientras ellas hacen uso de las diferentes posibilidades de reducción de jornada que se les ofrecen los varones hacen uso, además del su permiso de paternidad, del permiso de reducción de una hora al inicio de la jornada por hijo/a menor de 3 años.

Evolución de los permisos sin reducción de retribuciones regulados por acuerdo/convenio colectivo disfrutados por hombres 2014-2017



La conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de los recursos



humanos por ello es importante incidir en que los varones hagan uso de los demás permisos para cuidados a los que tienen derecho y no solo para el cuidado de menores.



Análisis del cuestionario a la plantilla municipal. Resultados más significativos

A través del cuestionario dirigido a toda la plantilla del Ayuntamiento de Castelló, organismos autónomos y empresas públicas municipales se ha recogido información que nos ha facilitado una aproximación sobre la situación de (des)igualdad de las trabajadoras y los trabajadores municipales, así como sus percepciones al respecto. Se ha realizado un análisis de los datos obtenidos en cuanto a la composición de la plantilla y la situación de la organización en relación a la igualdad real entre mujeres y hombres; para ello, se han tenido en cuenta las categorías profesionales, los tipos de contrato y sus modalidades, la edad, antigüedad y las bajas laborales registradas, la oferta formativa y la participación en formación, las materias formativas, las horas formativas recibidas por hombres y mujeres, además de las categorías mencionadas anteriormente.

Los resultados obtenidos nos ha permitido profundizar en el análisis de la organización en materia de igualdad y nos ha aportado datos para el diagnóstico de género a la hora de elaborar el II Plan de igualdad del Ayuntamiento de Castelló.

El cuestionario elaborado para este diagnóstico constaba de diferentes preguntas con las que se pretendía tener una visión actualizada de la composición de la plantilla municipal así como obtener la opinión de trabajadoras y trabajadores sobre la importancia que dan a las diferentes acciones que desenvuelve el ayuntamiento. Finalmente se han incluido preguntas para detectar en qué ámbitos y qué medidas concretas consideran que deben ser implementadas en materia de igualdad.

Para recopilar los datos ha sido utilizada la herramienta *Google Forms* y ha sido enviada a todo el personal municipal. El cuestionario elaborado era totalmente anónimo y no contenía ninguna pregunta que pudiese identificar directamente a quienes contestasen y en ningún caso se recogen datos de identificación personal (DNI, correo electrónico, dirección postal, teléfono, etc).

El interés en obtener estos datos es el de poder disponer de una aproximación al conocimiento de la situación de igualdad de género que incide en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo municipal.

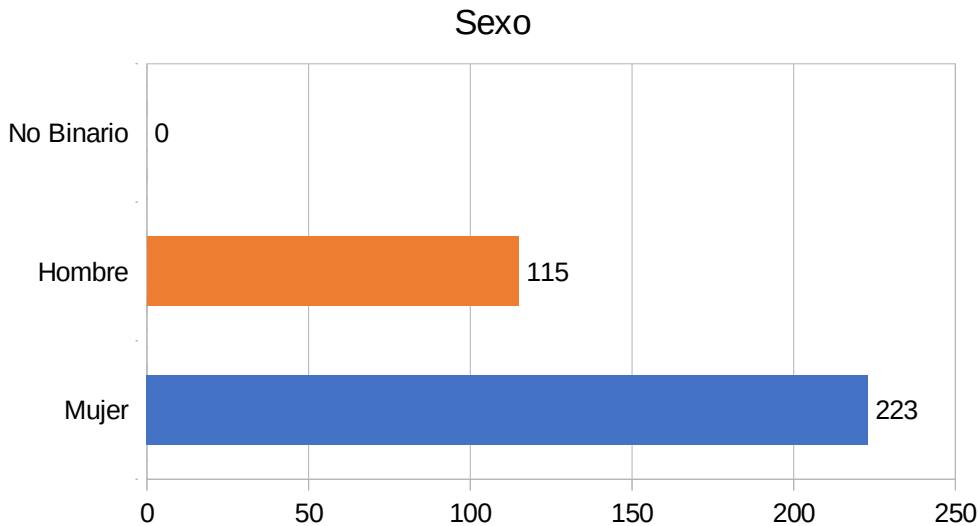
En total se han recibido 338 respuestas (115 hombres y 223 mujeres) lo que constituye una muestra representativa estadísticamente de la plantilla municipal y de sus opiniones.

Cabe destacar que el colectivo que mayor atención a prestado a dar respuesta a los cuestionarios ha sido el colectivo femenino tratándose de empleadas pertenecientes a la plantilla municipal. Asimismo, destacar que, dentro de las áreas municipales la más involucrada ha sido la de Ciudad de las personas.



Perfil de las personas encuestadas

Se han recibido un total de 338 respuestas al cuestionario, de estas 115 (34%) han sido de hombres y 223 (66%) de mujeres.

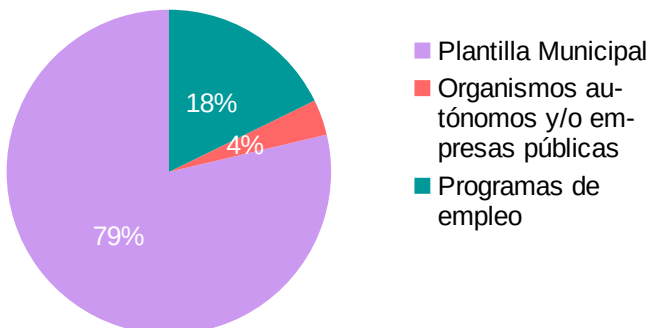


Esta distribución de respuestas de las personas encuestadas no se corresponde con la distribución en el ayuntamiento ya que, según la documentación analizada, en la plantilla municipal los hombres constituyen un 56,28% y las

mujeres un 43,72%. Esta mayor implicación de las mujeres en las respuestas al cuestionario refleja que, a pesar de los avances en los últimos años, son las mujeres las que más se implican y más importancia le dan a las cuestiones relacionadas con la igualdad.

En lo relativo a la edad de las personas que participaron en la encuesta vemos también que son mayoritariamente mujeres las que responden en todas las franjas de edad.

Colectivo de personal al que pertenece

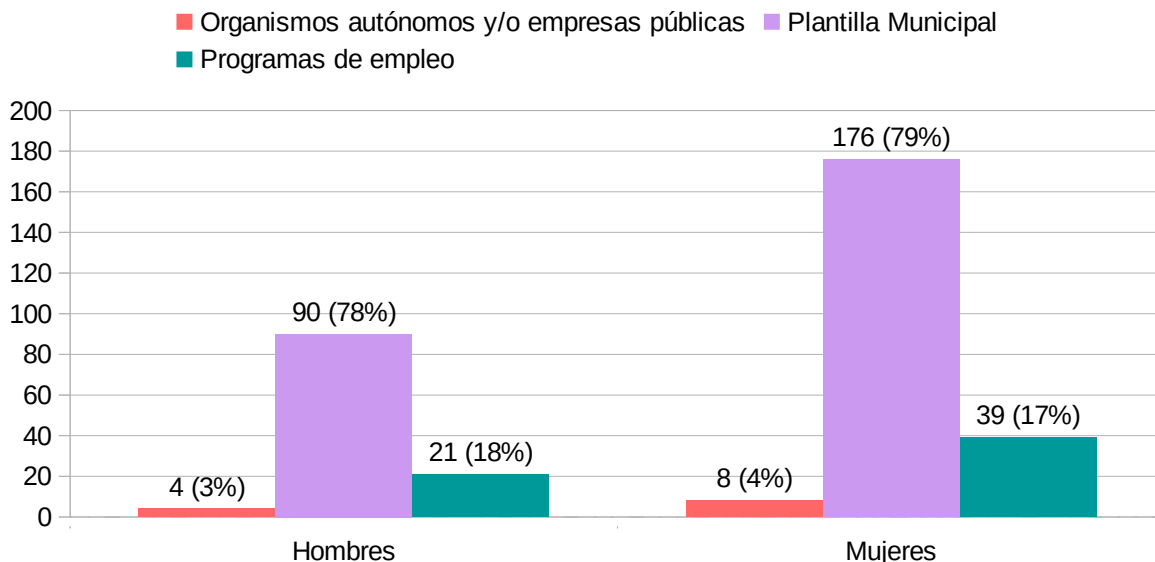


En cuanto al colectivo de personal al que pertenecen las y los encuestados son en su mayoría (79%) integrantes de la plantilla municipal.



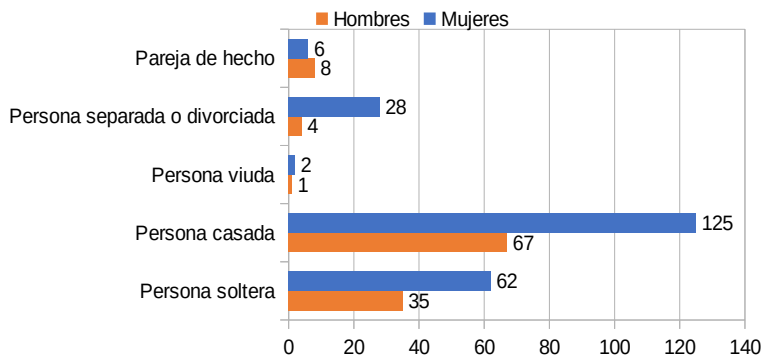
También por colectivos se observa que son mayoritariamente las mujeres las que responden al cuestionario.

Colectivo de personal por sexo



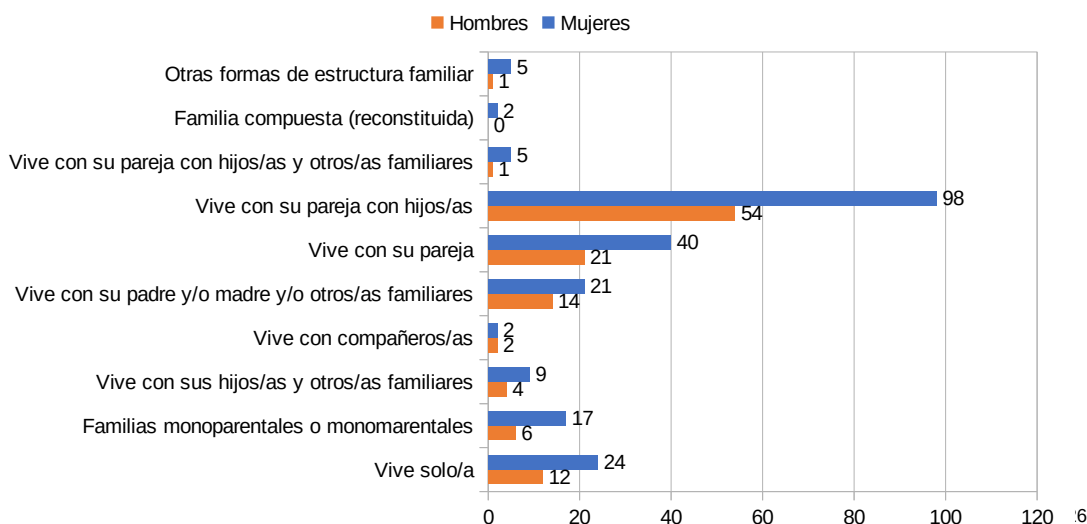
Estructura familiar

Estado civil



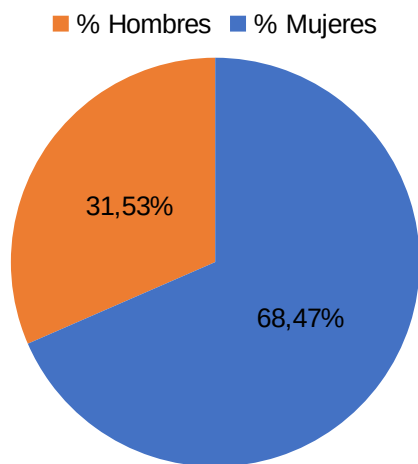
La mayoría de las personas que han respondido al cuestionario declara estar casada y vivir con su pareja e hijos.

Estructura familiar



Responsabilidades de cuidados

Sí tiene responsabilidades de cuidados

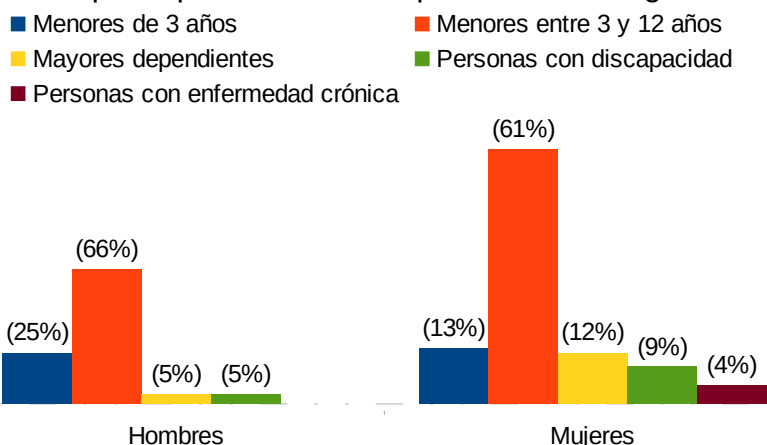


Se les ha preguntado por las responsabilidades de cuidados y por las personas dependientes a cargo y la mayoría (67,16%) dice no tener responsabilidades de cuidados o personas dependientes de

las que se hace cargo. El 32,84% de las personas responden que sí tienen estas responsabilidades y de estas la mayoría, el 68,47%, son mujeres.

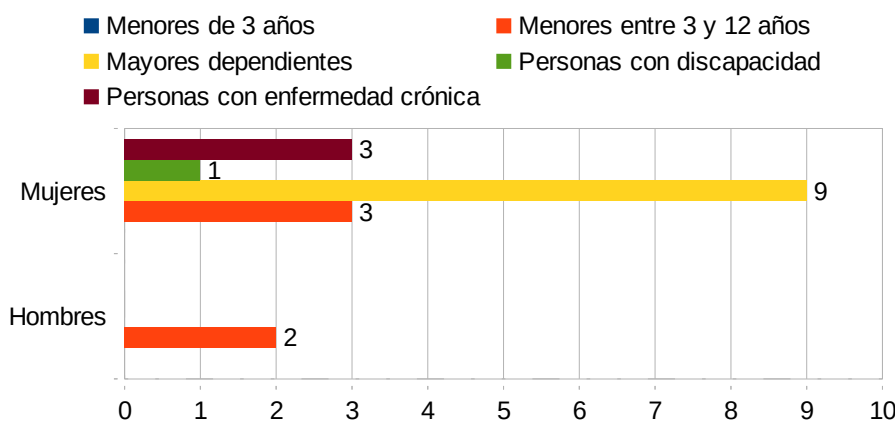
En cuanto a la tipología de personas con las que conviven y de las que se hacen cargo vemos que aunque los varones se han incorporado a los cuidados lo hacen, sobre todo, de los y las menores. Mientras que siguen siendo más las mujeres que se hacen cargo de las personas mayores o con dependencia y/o enfermedades crónicas.

Tipo de personas de las que se hacen cargo

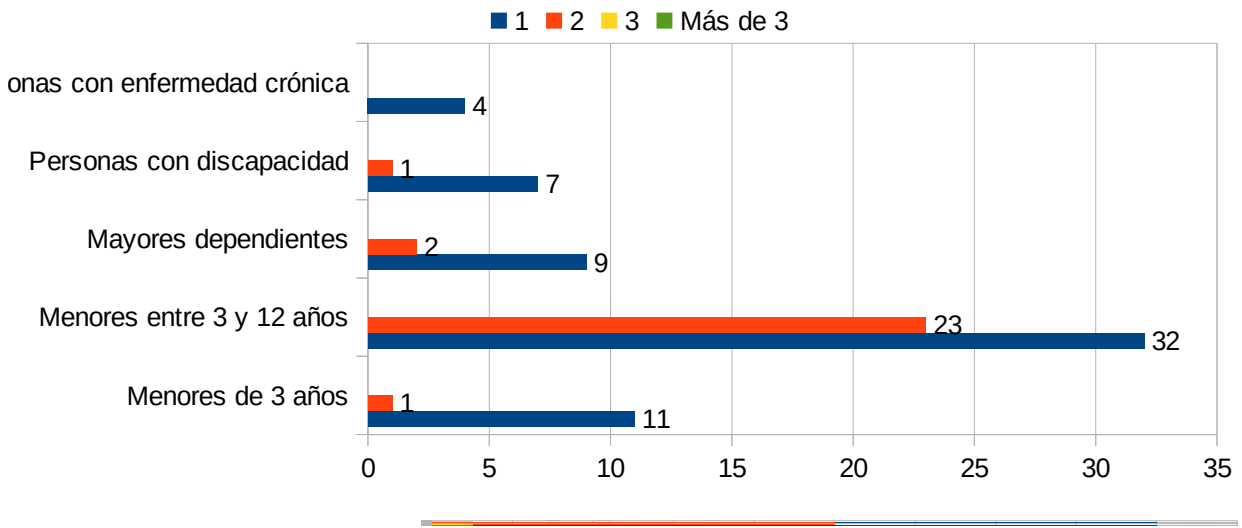


Son también mayoritariamente las mujeres las que se hacen cargo de las personas que no conviviendo con ellas tienen necesidades de cuidados.

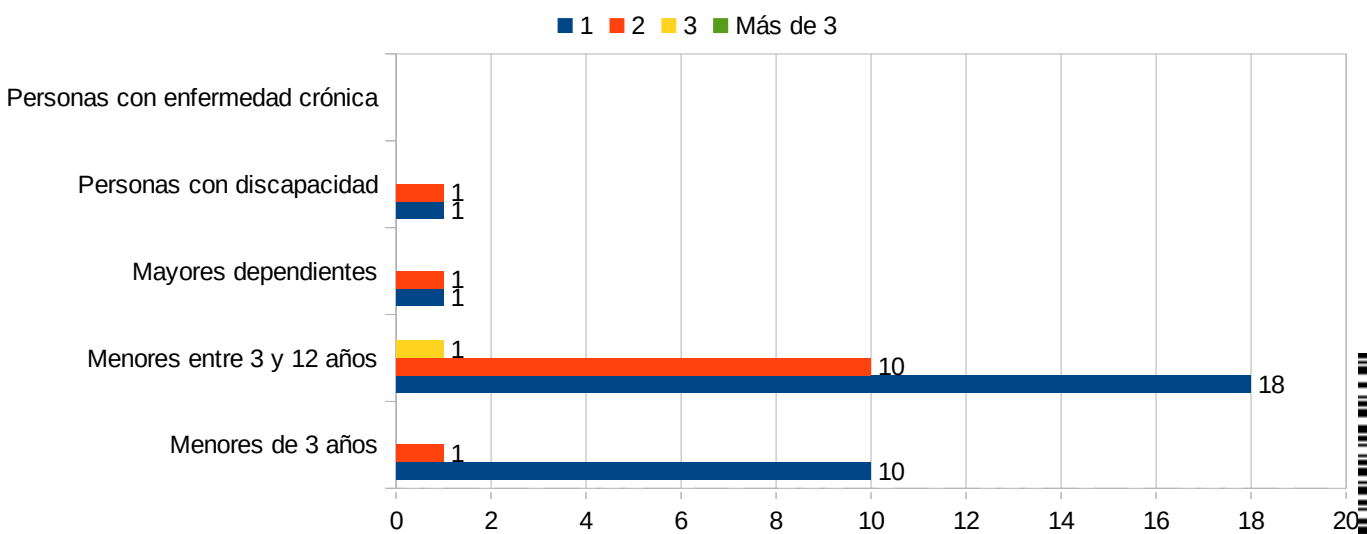
Sin personas dependientes en casa pero sí se hace cargo



Mujeres: número de personas dependientes de las que se hace responsable



Hombres: número de personas dependientes de las que se hace responsable

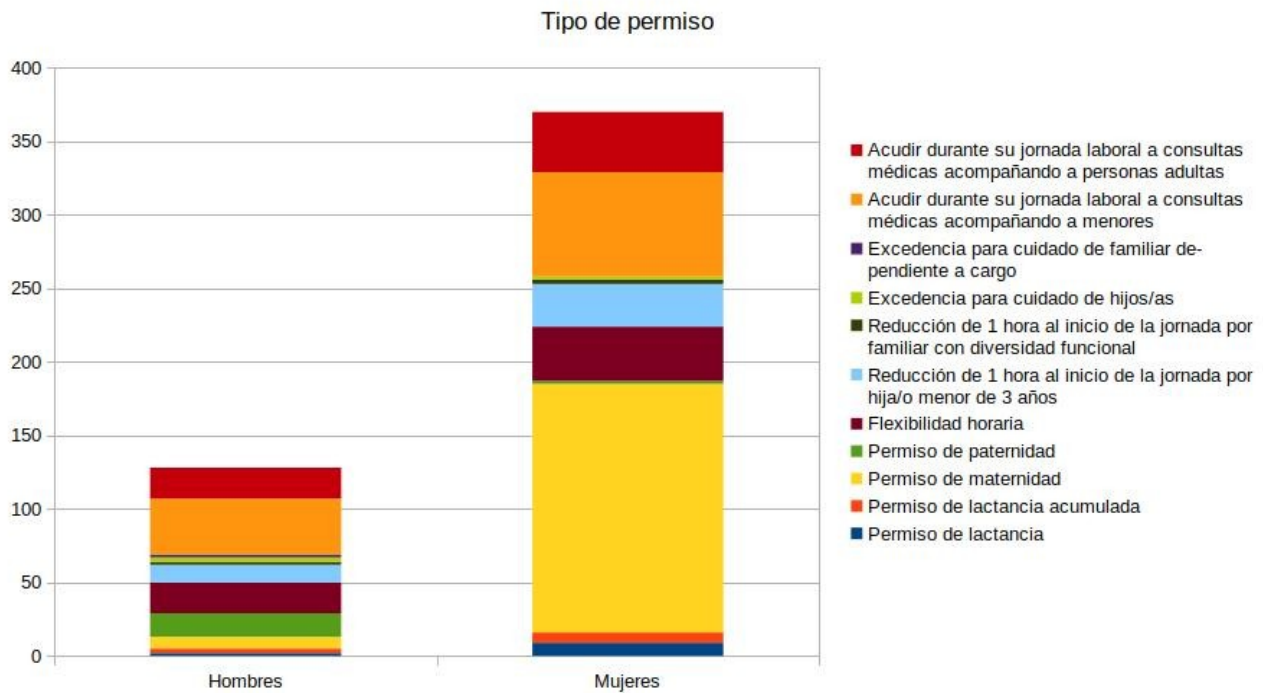


En cuanto al tiempo dedicado a las diferentes tareas (número de horas) estos son los resultados.



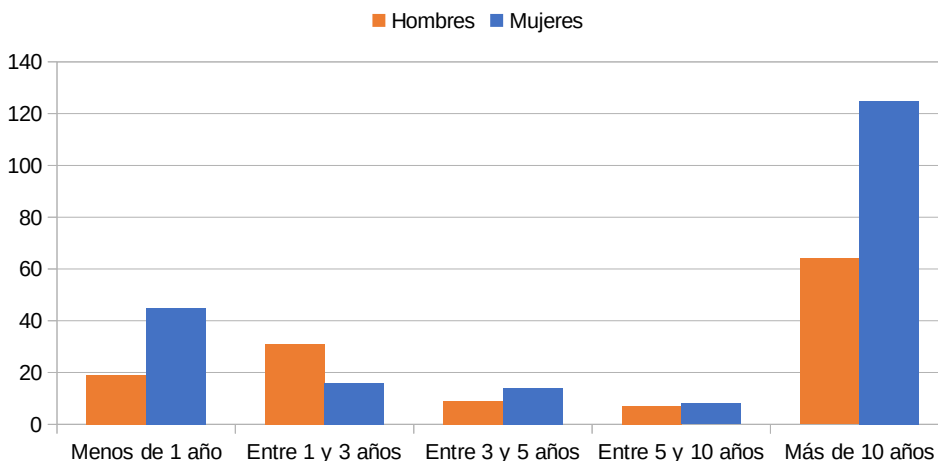
Permisos

Dentro de los permisos regulados por convenio colectivo mientras ellas hacen mayoritariamente uso de las diferentes posibilidades de reducción de jornada que se les ofrecen los varones son mayoría, además de en el permiso de paternidad, en las excedencias por cuidado de hijas/os.



Plantilla

Antigüedad en la plantilla

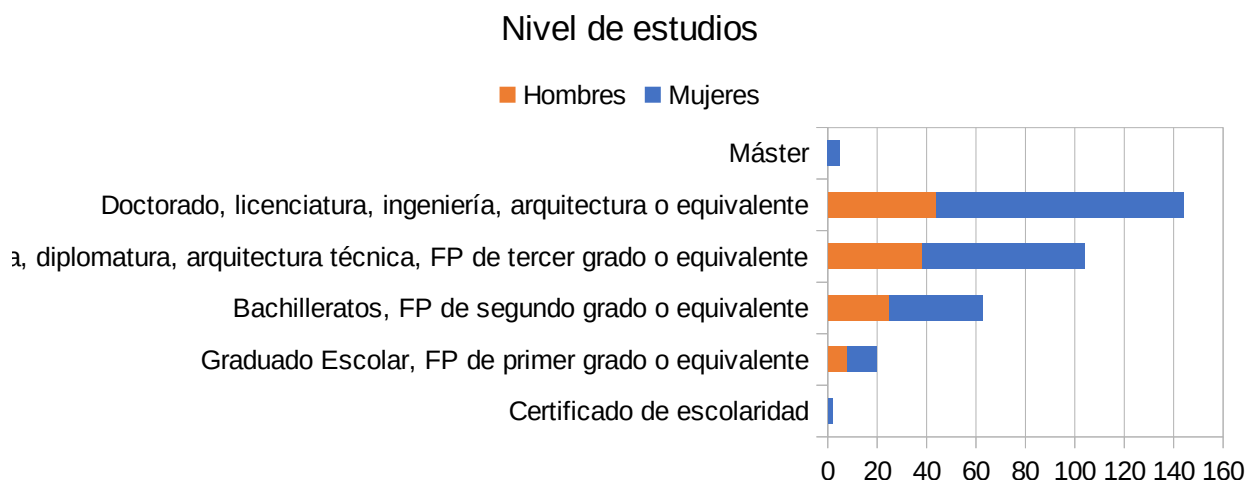


Aunque en la muestra las mujeres aparecen representadas como el grupo mayoritario en la mayoría de los tramos por antigüedad conocemos, por los informes consultados, que en relación a la calificación de la

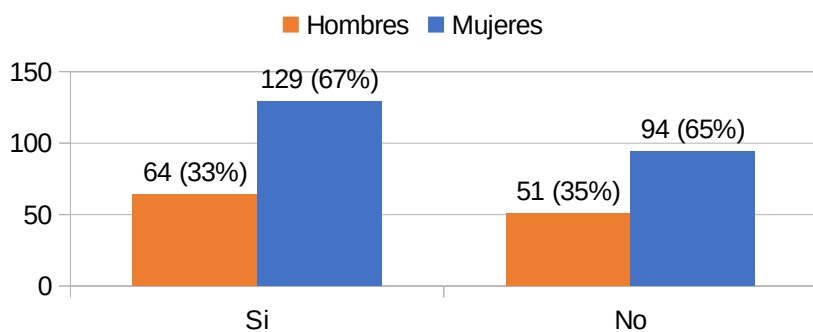


plantilla por antigüedad y sexo hay un notable desequilibrio a favor de los varones sobre todo en el tramo de más de 10 años.

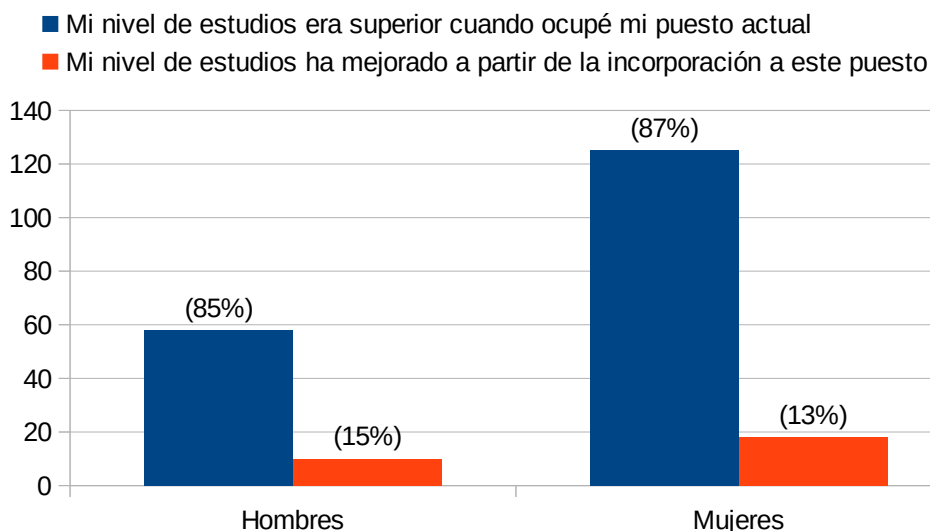
Nivel de estudios



Nivel de estudios superior al exigido para el puesto que ocupa



La mayoría de las personas que han respondido al cuestionario señalan que su nivel de estudios es superior al puesto que ocupan.

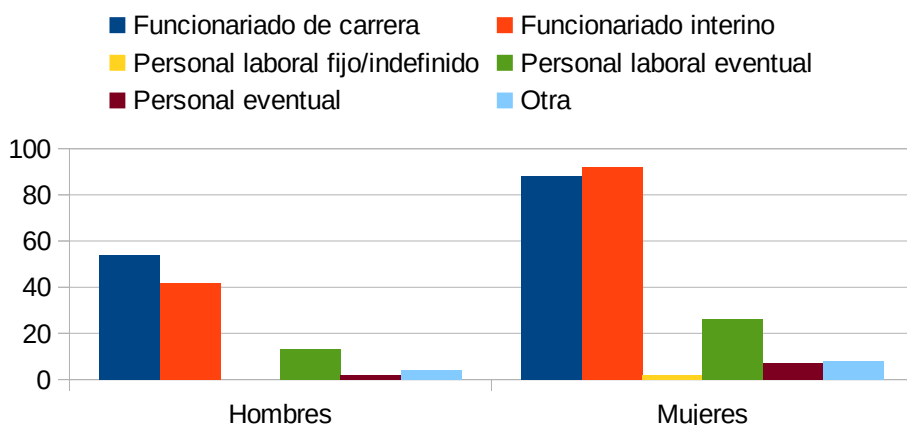


El 87% de las mujeres y el 85% de los varones declaran que cuando se incorporaron a la plantilla su nivel de estudios era superior al requerido para el desempeño de su puesto actual.



Relación contractual. Categorías laborales y área o delegación de trabajo

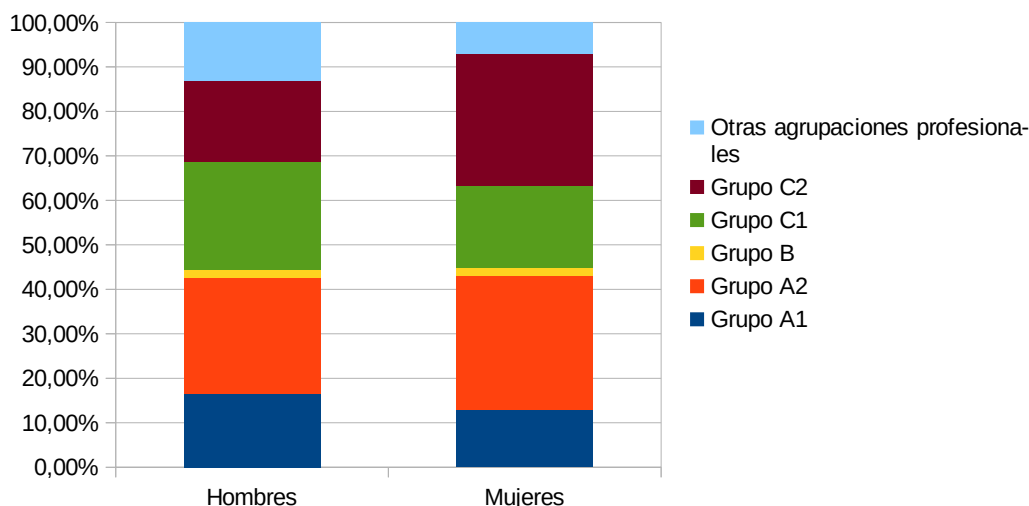
Tipo de relación contractual



La mayoría de las personas que han respondido pertenecen al funcionariado bien de carrera o interino y se observa que las mujeres son mayoría en los puestos que entrañan una mayor precariedad laboral como son personal laboral, eventual y de programas.

En cuanto a los grupos profesionales, entre las personas que han respondido, las mujeres son mayoría en los grupos C2 y A2.

Grupo profesional por sexo



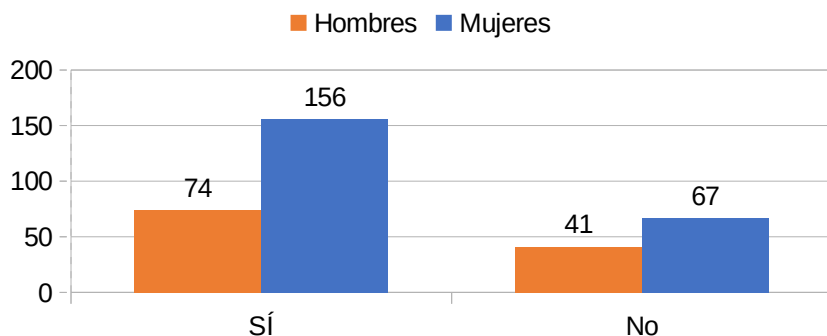
Por último vemos que es en el área de de ciudad de las personas donde más se han implicado en las respuestas al cuestionario.



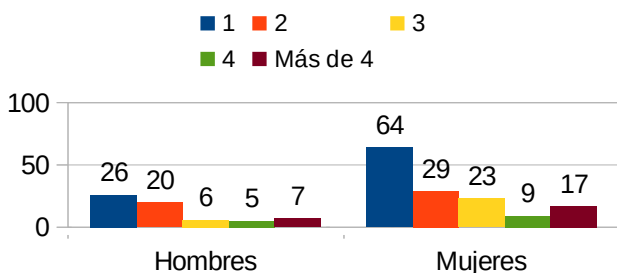
Formación

De las personas que han respondido al cuestionario el 64,35% de los varones y el 70% de las mujeres afirman haber participado en acciones formativas facilitadas o promocionadas por el Ayuntamiento. En cuanto a la modalidad de cursos en las que han participado queda reflejada en los siguientes gráficos.

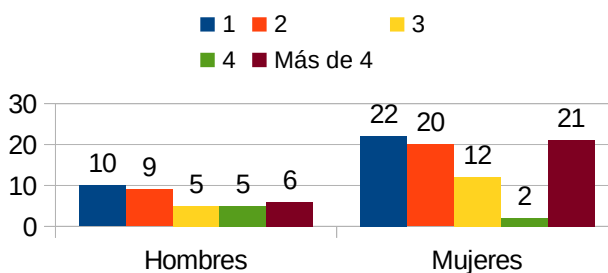
Ha participado en cursos facilitados o promocionados por el Ayuntamiento



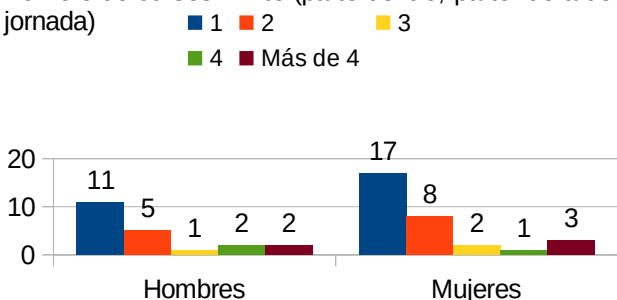
Número de cursos dentro de la jornada laboral



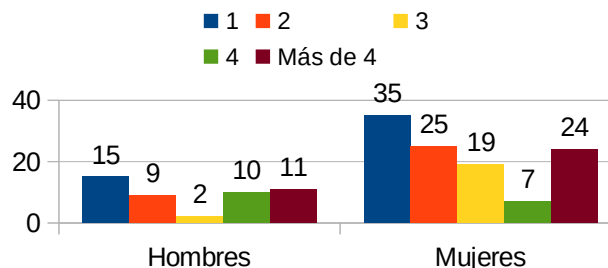
Número de cursos fuera de la jornada laboral



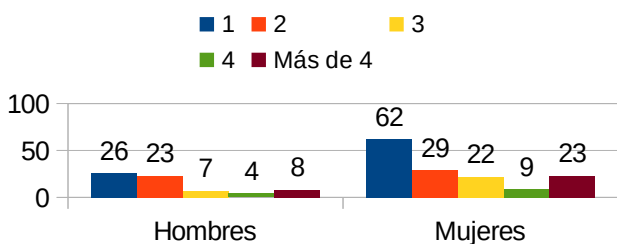
Número de cursos mixto (parte dentro, parte fuera de jornada)



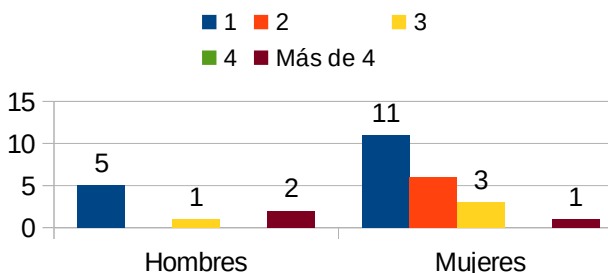
Número de cursos en los que ha participado (online)



Número de cursos en los que ha participado (presencial)

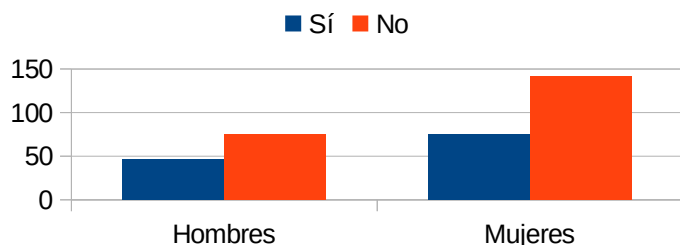


Número de cursos en los que ha participado (mixto)

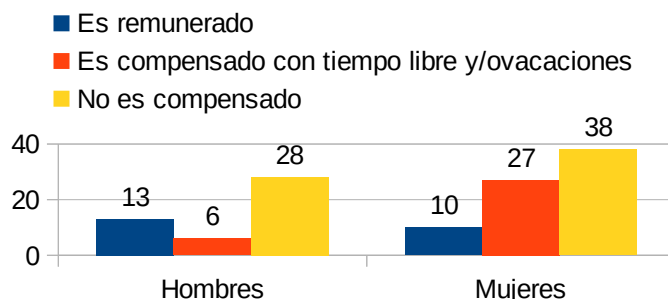


Jornada laboral

¿Es frecuente que tenga que dedicar más tiempo del que marca su jornada laboral para desarrollar el cometido de su puesto de trabajo?



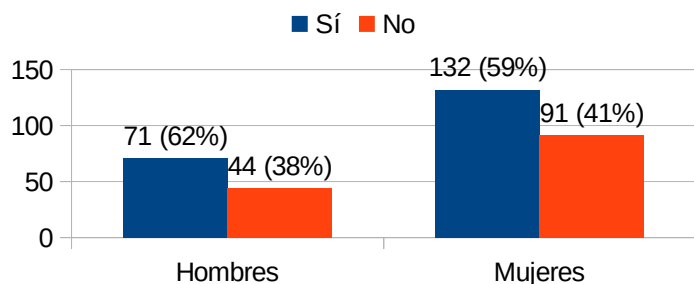
Cómo se compensa este tiempo



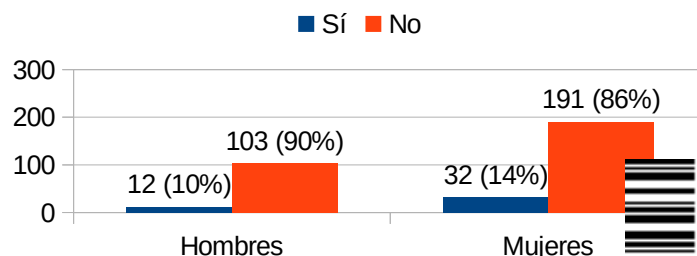
La mayoría de las personas refiere que no necesita dedicar tiempo fuera de su jornada laboral para desarrollar el cometido de su tiempo de trabajo y, de las personas que sí lo dedican, la mayoría refiere que ese tiempo no es compensado.

Derechos laborales y de conciliación

¿Cree que conoce bien sus derechos laborales y de conciliación?



¿Alguna vez ha tenido problemas a la hora de solicitar o de negociar los derechos que le ofrece la legislación actual para conciliar la vida personal-familiar y laboral?

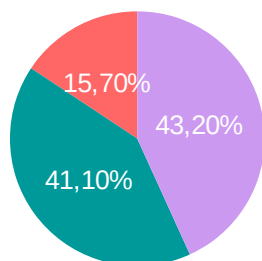


En cuanto a los derechos laborales y de conciliación un 40,8% de las personas (41% en el caso de las mujeres y un 38% en el de los hombres) afirma no conocer bien los mismos. Hay también un 14% de mujeres y un 10% de varones que afirman haber tenido dificultades a la hora de solicitar o negociar los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal-familiar y laboral.

Uso de lenguaje no sexista y formación en materia de igualdad

¿Se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa en su área o delegación de trabajo?

■ No ■ Sí, en algunos ■ Sí, en todos

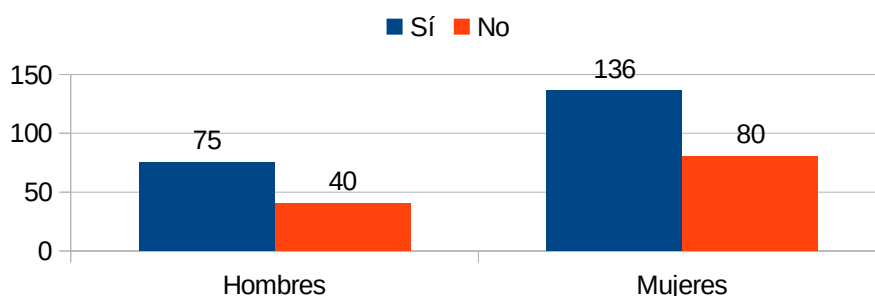


El 43,2% de las personas encuestadas afirman que en su área o departamento se utiliza un lenguaje no sexista tanto para la comunicación interna como externa. Cabe destacar que el Ayuntamiento

de Castelló tiene una instrucción y ha elaborado guías para un uso no sexista de la lengua con lo que cabría esperar un mayor uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones de sus áreas y departamentos.

Un 62,42% de las personas que han respondido al cuestionario (un 65% de varones y un 61% de mujeres) declara que dentro de su departamento o delegación se ha realizado formación en materia de igualdad de género.

¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad de género en la que haya participado el personal de su área o delegación de trabajo?



Percepción en relación con cuestiones vinculadas con la Igualdad

Pasamos a analizar ahora la percepción que tienen las personas que han respondido al cuestionario en relación a diferentes cuestiones vinculadas con la igualdad.

En este caso cabe destacar que la mayoría de las personas que respondieron al cuestionario (189) no sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo. De estas 47 son varones y 106 mujeres.

		Hombres		Mujeres	
		Sí	No	Sí	No
1	¿Se tiene cuenta la Igualdad entre hombres y mujeres en el lugar donde trabaja?	105	10	197	26
2	¿Cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar?	98	17	171	52
3	En relación con el acceso a la formación, ¿cree que es igual de accesible para los dos sexos?	106	9	199	24
4	¿Cree que se facilita la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal desde el Ayuntamiento?	101	14	190	33
5	¿Se ha podido beneficiar en alguna ocasión de alguna de estas medidas?	44	71	100	123
6	¿Conoce algún caso de discriminación por razón de sexo en el Ayuntamiento?	8	107	25	198
7	¿Conoce algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento?	11	104	24	199
8	¿Conoce algún caso de acoso laboral en el Ayuntamiento?	26	89	58	165
9	¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	67	47	122	102
10	¿Tiene la percepción de que en el Ayuntamiento cobran igual hombres y mujeres por trabajos de similar valor?	95	19	163	61
11	¿Ha detectado gestos, comentarios u otras actitudes como bromas, chistes, etc. que pudieran resultar ofensivas en relación al género, en su área o delegación de trabajo?	32	83	63	160
12	¿En alguna ocasión ha renunciado a un curso de formación por problemas de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal?	38	77	100	123



Opinión sobre las medidas vinculadas con la Igualdad

En este apartado no se han detectado diferencias sustanciales en relación a las respuestas dadas por mujeres y varones.

Se presenta a seguir la tabla con los resultados de las respuestas.

		No necesaria	Bastante necesaria	Totalmente necesaria	Ya existe
1	Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones y documentos del Ayuntamiento	39	88	125	89
2	Uso de imágenes no estereotipadas en la cartelería y toda la documentación gráfica y visual generada desde el Ayuntamiento y empresas públicas municipales	25	75	157	81
3	Formación en modalidad on-line	22	100	171	46
4	Formación en horario laboral	19	92	160	71
5	Cursos básicos para todo el personal en materia de igualdad de género y diversidad	32	103	149	56
6	Cursos específicos sobre transversalidad de género	46	122	149	22
7	Opción teletrabajo de parte de la jornada laboral	76	127	132	3
8	Mayor flexibilización en horario laboral de entrada y salida	31	84	137	86
9	Bolsa de horas para compensar tiempos necesarios en la conciliación	19	112	178	29
10	Escuelas municipales infantiles para menores de 3 años, en todas las juntas de distrito	25	118	179	16
11	Equiparación del permiso de paternidad al de maternidad dirigido a los trabajadores que son padres (u otra persona progenitora) para fomentar la corresponsabilidad	11	88	196	44
12	Ampliación de la duración del permiso de maternidad	30	96	196	16
13	Garantizar procesos de selección y promoción igualitarios y sin sesgos de género	23	64	179	76
14	Revisar el funcionamiento de retribuciones y complementos más allá del salario base para evitar posibles desigualdades de remuneración	26	74	199	39
15	Aplicar la perspectiva de género en las revisiones médicas y procesos de prevención y salud laboral	36	101	159	43
16	Mejorar el Plan Municipal de prevención de riesgos laborales	21	109	177	31
17	Mejorar el protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento	33	115	159	34
18	Promover la diversidad de género en las áreas y delegaciones para diluir los estereotipos y segregación sexista	41	108	159	31
19	Evaluar el desempeño profesional como criterio de mejora continua	7	88	229	15
20	Mejorar sistema de coordinación entre diferentes áreas de trabajo	6	68	253	11
21	Acceso a la formación durante las excedencias	44	127	153	18
22	Garantizar la paridad en los equipos directivos, órganos representativos y tribunales de selección	38	98	156	47

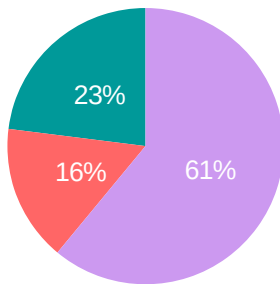


Percepción sobre la presencia de hombres y mujeres en su área o delegación de trabajo

En este apartado es de destacar la percepción de que hay una mayor presencia de mujeres en las áreas y departamentos de las personas que han respondido al cuestionario. Esta percepción podría deberse a que la mayoría de las personas que han respondido (108) pertenecen al área de ciudad de las personas que está altamente feminizada.

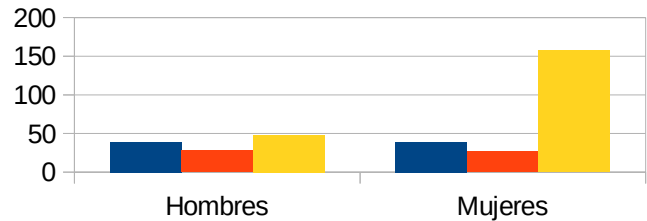
¿Existe una proporción equilibrada entre mujeres y hombres en su área o delegación de trabajo?

■ Sí ■ Hay más hombres ■ Hay más mujeres



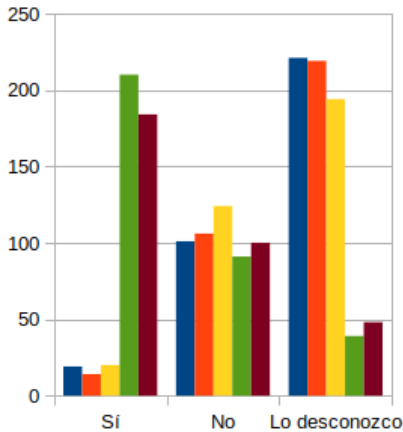
¿Existe una proporción equilibrada entre mujeres y hombres en su área o delegación de trabajo?

■ Sí ■ Hay más hombres ■ Hay más mujeres



Conocimiento en relación a diferentes cuestiones

indique cuál es su conocimiento en relación con las siguientes cuestiones



- ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual en su área o delegación de trabajo?
- ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en su área o delegación de trabajo?
- ¿Hay implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres en su área o delegación de trabajo?
- ¿Se dan condiciones suficientes de seguridad para su integridad física en el lugar donde se desenvuelve su trabajo?
- ¿Las instalaciones de acceso a su puesto de trabajo cumplen con los criterios de accesibilidad universal?

Medidas básicas que se deberían adoptar para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la gestión municipal

Se presenta a continuación la tabla con los resultados ordenados por orden decreciente en relación a las medidas básicas señaladas por las personas encuestadas.



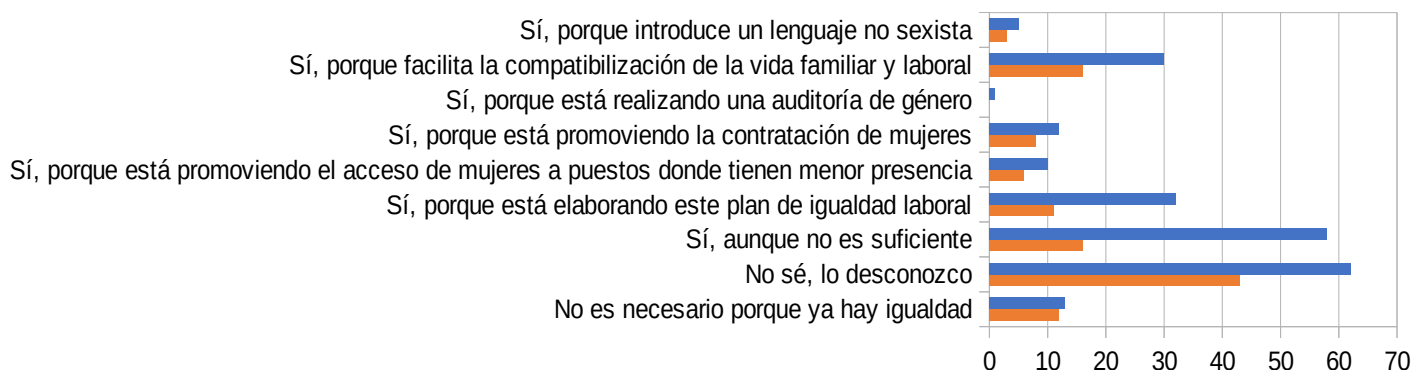
		Total	Hombres	Mujeres
1	Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, escuelas infantiles, teletrabajo...	122	44	78
2	Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto	82	34	48
3	Medidas que propicien la transparencia salarial	76	24	52
4	Adaptación de perfiles profesionales a cada puesto de trabajo	72	20	52
5	Sistema de clasificación de puestos de trabajo, según perfil de competencias y desempeño profesional	72	20	52
6	Habilitar un espacio físico, en los edificios y dependencias municipales, que esté a disposición de las personas trabajadoras como área de descanso, comedor y/o interacción personal	68	20	48
7	Acuerdo específico sobre flexibilidad de tiempos, como anexo al convenio laboral, que prevea otras medidas además de la flexibilidad horaria en la entrada y salida, como bolsas de tiempos, puestos compartidos, corretornos, etc.	65	18	47
8	Facilitar un 'manual de bienvenida' al trabajo municipal del Ayuntamiento, incluyendo protocolos existentes para la transversalidad de género en la gestión pública, la salud laboral, prevención de riesgos laborales, prevención de situaciones de acoso y de violencia machista	64	16	48
9	Creación de una comisión de valoración mixta (con personal interno y externo al Ayuntamiento) que actúe ante situaciones detectadas de violencia y/o acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el ámbito del trabajo municipal	51	10	41
10	Formación obligatoria básica, según niveles de responsabilidad, sobre aplicación legislativa en materia de igualdad y el marco propio de transversalidad de género en el Ayuntamiento de Castelló	47	13	34
11	Medidas de mejora y adaptación del trabajo de la gestión pública municipal, orientando su cometido al avance de igualdad de género y equidad en el término municipal	46	10	36
12	Sensibilización sobre la igualdad de género en las competencias del trabajo municipal	44	13	31
13	Medidas que faciliten la promoción de las mujeres	43	7	36
14	Uso de un lenguaje no sexista	43	11	32
15	Medidas que faciliten la rotación de puestos de trabajo	42	15	27
16	Publicitar la existencia de recursos y protocolos para la Igualdad laboral e igualdad de género vigentes en el Ayuntamiento	37	8	29
17	Reconocimiento y acreditación, para la promoción profesional, de la formación recibida en materia de igualdad y transversalidad de género	36	6	30
18	Desarrollo de un itinerario formativo en coherencia con los procesos vigentes en el Ayuntamiento para la transversalidad de género de la gestión municipal	29	3	26
19	Aprobación de un temario específico sobre igualdad de género exigible y adaptado a niveles de categoría profesional, en oposiciones y sistemas de concurso oposición en el Ayuntamiento de Castelló	26	4	22
20	Medidas que faciliten la contratación de más mujeres en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	16	9	7



Percepción sobre la aplicación de la igualdad de oportunidades en la gestión del personal

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal?

■ Hombres ■ Mujeres



Sugerencias o recomendaciones para el Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Castelló

- *Libranza de una tarde para el colectivo de bibliotecas para poder conciliar*
- *Que se realicen más jornadas completas formativas para los nuevos empleados*
- *Que la empresa contratada para la Escola del Matí y Vesprada disponga en su plantilla de personal de un porcentaje mínimo de varones titulados en Educación Infantil.*
- *Como sugerencia tendría en cuenta el salario que cobran hombres y mujeres a razón de la misma categoría profesional ya que me consta que efectivamente no se está cobrando lo mismo según que departamentos con igualdad de categorías profesionales.*
- *Tener en consideración en los permisos por horas para consultas medicas acompañando a menores a los/as trabajadores/as públicos que residimos en una población distinta a Castelló puesto que nos conceden media hora de desplazamiento y no es suficiente en estos casos, por lo que debemos recuperar el tiempo de más que utilizamos para desplazarnos al centro médico y volver al centro de trabajo.*
- *Creo que, al menos, en la Sección donde trabajo y hasta lo que yo conozco no hay desigualdad por género. Solo he sentido desigualdad por salario con respecto a otros compañeros y compañeras del mismo nivel de estudios (pero no la misma titulación) contratados para el mismo programa y con las mismas exigencias del puesto de trabajo. En concreto no entiendo las diferencias entre Arquitectos/as e Ingenieros/as superiores (A1) a nivel salarial siendo el nivel de competencia y el*



trabajo desempeñado totalmente equiparable, estando además en la misma sección y colaborando para los mismos proyectos. Por otra parte se debería tener acceso a una mejora de sueldo según el trabajo desempeñado y la responsabilidad que se asume dentro de la misma categoría. También hace falta un buen dimensionamiento de la plantilla y de perfiles profesionales para cada sección. Por otra parte creo que para fomentar la igualdad debería ser obligatorio el que el progenitor varón disfrutara de su permiso por paternidad y, de la misma forma, que obligatoriamente se ocupara de llevar a los hijos al médico, de permisos para el cuidado de las personas mayores, etc. Se deberían comprobar los casos en los que los progenitores varones o varones con personas mayores a su cargo no han disfrutado de excedencias/permisos de este tipo en los últimos 4 años. Aunque realmente pienso que estas desigualdades están mucho más acentuadas en las empresas privadas, a nivel funcional también se debería profundizar en el porque ellos no ven necesario el disfrutar de estas ventajas que la administración ofrece, seguramente es porque su pareja (mujer) ya se ocupa "de estas cosas". Por otra parte la asistencia a formación de las mujeres también debería estar cubierta por ese tipo de permisos para ellos, osea que fuera motivo de permiso el que tu pareja mujer esté formándose. Para las mujeres que no tiene ayuda de su pareja y con hijos menores o personas dependientes a su cargo la opción del teletrabajo, de la formación on line o cualquier otra opción que les facilitara esta situación estaría muy bien.

- *Creo que parte de las bajas de maternidad y paternidad deberían de ser transferibles, para que se de opción a la pareja a decidir quién quiere hacerse cargo del bebé, lo que favorecería la igualdad de oportunidades y acceso al mundo laboral.*
- *La igualdad de oportunidades debería reflejarse también en los puestos de trabajo. En el ámbito social por ejemplo casi todos/as los/as contratadas son mujeres.*
- *En relación a la brecha salarial es un tema que creo que afecta mucho a la empresa privada y que es muy importante erradicar. No obstante es interesante hacer la clasificación de los puestos por competencias como se propone para justificar, compensar o rectificar las posibles desviaciones que pudieran existir al respecto. Para mi esta parte es necesaria y muy positiva a pesar de que no creo que las diferencias salariales vengán determinadas por el género, sino más bien obedezcan a otras variables no menos improcedentes.*
- *Revisar RPT, porque los puestos con el mismo nivel y grupo no cobramos lo mismo en función de la profesión, es decir, si ésta es mayoritariamente masculina o femenina. Creo que tener que ir al Juzgado para que se me reconozca cuando a otros compañeros y compañeras ya se les ha reconocido no favorece un buen clima laboral, por no hablar de la inexistencia de la comunicación vertical.*



- *Incluir la igualdad en sentido amplio y no sólo de género, vincular con la diversidad cultural.*
- *Tener en cuenta que aunque no se conviva con dependientes se dedica o puede dedicarse tiempo.*
- *Creo que la igualdad debería ser real, hablo de la nueva hora de reducción-flexibilidad sin pérdida de sueldo a la que solo se puede optar si tienes 2 hijos menores de 12 años, en mi caso tengo 2 hijos uno de más de 12 y otra de menos, pero mis necesidades de conciliar son las mismas que la del resto de mis compañeros que sí la disfrutan, creo que esto es una forma de desigualdad muy clara y no necesariamente entre hombres y mujeres, sino entre supuestamente iguales.*
- *No tinc el títol de família monomarental, ja que el pare, que no està present per què viu a un altre país, li continua passant la manutenció. Però a efectes de gestió, organització i desenvolupament de les tasques familiars sóc jo la UNICA persona que es fa càrrec. I per tant no puc gaudir de la reducció d'una hora sense reducció de salari, per que la xiqueta ja té més de 3 anys. I acuse molt aquesta hora de més. Ahora de contemplar les mesures d'aplicació de reducció de jornada, no s'hauria de contemplar només el títol de família monomarental, també s'hauria de contemplar el padró dels dos progenitors i aplicar les reduccions a les unitats familiar amb només una progenitora.*
- *La hora concedida para el cuidado de menores de 3 años al inicio de la jornada tendría que contemplar poder realizarse al finalizar la jornada ya que todas las familias no tienen la misma estructura, ni todas cuentan con personas de apoyo, por lo que a algunas les puede permitir una mayor conciliación disfrutar de esta hora al inicio, a otras a la salida y en ocasiones, a una misma familia, unos días al inicio y otros a la salida; sobre todo por organizar las jornadas laborales de ambos progenitores con las horas de entrada y salida de colegios y guarderías. (Por ejemplo si uno de los progenitores tiene turno rotativo) La opción del teletrabajo se tendría que contemplar tanto para conciliar por el cuidado a personas dependientes, sean menores o mayores; tanto para poder optar a él cuando las condiciones meteorológicas no garantizan la seguridad de las personas al realizar un desplazamiento en vehículo.*
- *Disposición de una tarde libre para trabajadoras y trabajadores con jornada partida.*
- *Evitar precariedad laboral acumulando contratos de trabajo encadenados y temporales.*
- *Explicar en el departamento las medidas concretas para mejorar la igualdad, y mejorar y aplicar el informe de género del Plan General.*
- *El departamento de bibliotecas cuenta con una jornada laboral que imposibilita realizar algún tipo de formación (asistencia a academias, cursos, charlas..) o*



resolver gestiones necesarias en un hogar. La posibilidad de librar una tarde como mínimo a la semana, facilitaría la conciliación laboral.

- *Creación de órgano interno para atender casos de discriminación por razón de sexo (y no únicamente para casos de acoso laboral como el que existe actualmente).*
- *Se podría hacer una presentación de resultados para todo el personal del ayuntamiento centrada en la exposición clara y sintética de los resultados. Saber que tipo de discriminaciones hay ayudaría para ser conscientes de la necesidad de un cambio. Por otro lado, solo si se aumentan las ayudas de conciliación familiar y laboral en el ayuntamiento se fomentará el acceso de las mujeres a puestos directivos y con ello una igualdad real en nuestro lugar de trabajo. Desde mi punto de vista no se debe entender solo la conciliación familiar y laboral desde la perspectiva del cuidado de menores o dependientes sino desde la integración de los intereses para la realización personal de cada persona (permisos flexibles y remunerados para formación, flexibilidad horaria sin justificar cuidados de dependientes, intercambios laborales, promociones internas...). Quizás sería más apropiado acuñar el término conciliación personal y laboral. Aunque la maternidad y los cuidados de mayores están íntimamente ligados a las mujeres no debemos encasillarnos a estas figuras tradicionalmente femeninas. El replanteamiento de roles de género, la maternidad tardía y la no maternidad ha sacado a la luz otro tipo de mujeres. Mujeres independientes, no madres, no cuidadoras que no están presentes en los puestos de altas responsabilidades porque la ambición profesional es menor que el valor que otorgan a su tiempo libre. Si los altos cargos conllevan horarios más intempestuosos, dificultad de tener permisos, trabajo extra en casa no serán nunca ocupados por madres y cuidadoras (obviamente) ni por otras mujeres más independientes ya que la ambición laboral, la necesidad de reconocimiento social a través del trabajo y la ambición económica no está tan presente en ellas en términos generales.*
- *Cuando debemos acompañar a un menor al médico sólo disponemos de media hora de margen desde la hora que salimos del centro de salud o del hospital. Esto puede ser suficiente para la gente que vive en Castelló, pero no para la gente que no vivimos en la ciudad y nos desplazamos para trabajar, lo que me parece una discriminación y un agravio con respecto a otros compañeros, ya que se debería tener en cuenta que después de salir del médico debemos acompañar al menor otra vez al colegio a su casa.*
- *Aprobación orgánica del Plan, Revisión por la Mesa negociadora., Presentación oficial difusión intensiva y periódica., Seguimiento y evaluación mixta, (externa e interna).*
- *Medidas de conciliación vida familiar y laboral: Aumento hora de reducción de 1h de jornada mientras el menor tenga 12 años (actualmente hasta los 3 años) es*



incompatible con horario de escuela para poder llevarlos, establecer escuelas infantiles...



Cód. Validación: 4AQ4CYME5STRXMF2MWCARZBYJ | Verificación: <https://sede.castello.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 46

Análisis de puntos fuertes y áreas de mejora a considerar

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
CULTURA INSTITUCIONAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	
<ul style="list-style-type: none"> - Voluntad política de integración de la cultura de la igualdad de género de manera transversal en la organización. - Aprobación del III Plan de Igualdad como marco para el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género. - Consolidación de la experiencia de Presupuestos con Enfoque de Género, que va ampliando su alcance en el análisis de planes departamentales. - Percepción de que el Plan de Igualdad en el ámbito de los Recursos Humanos será beneficioso para todo el ayuntamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Persiste todavía la percepción distorsionada de que la administración pública está 'a salvo' de la discriminación en general y específicamente de la desigualdad de género. - Percepción mayoritaria de que no existe brecha salarial en el ayuntamiento, a pesar de que es muy mejorable la aplicación del criterio de transparencia de la información y complementos retributivos. - Amplio desconocimiento sobre lo que representa un plan de igualdad en el ámbito de recursos humanos, en lo que a ubicación de su responsabilidad se refiere y también respecto a su utilidad. - Contradicción de la información extraída de las diferentes fuentes; a modo de ejemplo: se percibe mayoritariamente un esfuerzo continuo en desagregar datos estadísticos y en usar de forma no sexista el lenguaje, no obstante, pusa de forma excesiva del masculino plural en sentido global y también con marca de género; una de las pautas por las que la comunicación se aleja de su uso inclusivo. - La unificación de criterios para el análisis y seguimiento de los movimientos y condiciones de trabajo de la plantilla de forma desagregada.
COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE PLANTILLA	
<ul style="list-style-type: none"> - Composición de la plantilla (Mujeres:45%, Hombres:55%) dentro del baremo que define la Ley 3/2007 (DA1) como composición equilibrada: que ningún sexo represente más del 60%, ni menos del 40%) - En general, la distribución por sexo es más equilibrada en aquellos puestos que requieren de una titulación superior. 	<p>Acusada segregación horizontal:</p> <p>a) Áreas fuertemente masculinizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de la ciudad, sostenibilidad, medio ambiente, vivienda y servicios urbanos (M:73%; H:73%) Policía local (M:23%; H: 77%) Extinción de incendios (M: 1%; H:99%) Tráfico (M:28%; H:72%) Patronato de Deportes (M:19%; H:81%)



<ul style="list-style-type: none"> - Mayor proporción de mujeres en las jefaturas de negociado (en A1 las mujeres representan el 70%) - La mayoría de la plantilla es funcionaria de carrera. 	<p>B) Áreas fuertemente feminizadas: Hacienda, modernización y admón municipal (M:66%; H:34%) Patronato de Fiestas (M:83%; H: 17%) Patronato Turismo (M: 86%; H:14%)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sobrerrepresentación masculina entre el funcionariado de carrera (63%) - Aplicación de acciones positivas para diluir la segregación de género existente.
---	--

REPRESENTACIÓN POLÍTICA, DIRECTIVA Y DEL PERSONAL

<ul style="list-style-type: none"> - Se cumple el criterio de composición equilibrada en la composición del equipo de gobierno (41-59) con mayor representación masculina. - También composición equilibrada en delegación de áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrerrepresentación masculina en las tenencias de alcaldía, la composición equilibrada del equipo de gobierno.
--	---

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL

<ul style="list-style-type: none"> - En cumplimiento del TREBEP, las convocatorias de empleo público se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se dispone por el momento de información detallada sobre los procesos de selección de personal para deducir si se aplica la perspectiva de género. - Informes de impacto de género en la oferta de empleo público (art. 55. Ley 3/2007) la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas de acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia)
--	---

MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y CARRERA PROFESIONAL

	<ul style="list-style-type: none"> - No se dispone, aún, de información al respecto de la (in)existencia de un Plan de Carrera y promoción profesional. - Sería conveniente mayor detalle informativo sobre el perfil competencial del personal para poder valorar si la titulación es acorde con el puesto desempeñado, ya que se es mayor que la requerida para el puesto. - Futura valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género para actualización de RPT.
--	---

FORMACIÓN

<ul style="list-style-type: none"> - Mayor participación porcentual de mujeres en las acciones formativas. - Puesta en marcha del Plan de formación en igualdad de género, en el marco de la implementación del III Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres del 	<ul style="list-style-type: none"> - La formación especializada en igualdad de género se concentra en determinadas áreas ad-hoc (Igualdad) en programas que requieren de la componente transversalidad de género (EDUSI y ADL); en el resto de las áreas prácticamente no existe, salvo en caso excepcional.
--	---



Ayuntamiento de Castelló.	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de la igualdad de género como perfil de competencia específica en el ámbito de recursos humanos.
RETRIBUCIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> - Importante analizar con más profundidad los elementos retributivos que se están aplicando, específicamente los complementos, y hacerlo desde una perspectiva de género. - Los hombres aparecen como principales beneficiarios de las remuneraciones “extra” (gratificaciones y productividades). - Complemento por productividad ‘A’ destinado 100% a hombres.
CONCILIACIÓN PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR	
<ul style="list-style-type: none"> - Buena percepción, predisposición y flexibilidad para facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar. - Aprobación de medidas de conciliación que representan una mejora sobre la legislación vigente como la de flexibilidad horaria en el acceso al puesto de trabajo y la remuneración de la hora de reducción de jornada por cuidado de familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación de los derechos de conciliación para adaptarlos a la legislación vigente. - Mejorar la información y divulgación de las medidas de conciliación para toda la plantilla y en especial para los hombres, a fin de alentarles a tomar parte activa en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. - Seguimiento del uso diferenciado de los permisos de conciliación de la plantilla (flexibilidad horaria, accidentes y hospitalización de familiares, reducciones de jornada por cuidados, etc.)
SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizar el <i>plan de prevención de riesgos laborales</i> para adaptarlo a la legislación vigente, incorporando la perspectiva de género, tomando en <i>consideración</i> integrando también la posible incidencia de cómo los roles de género puedan incrementar el riesgo de salud laboral. - Corregir la ceguera de género que se está produciendo al limitar el estudio y valoración de los riesgos para las trabajadoras embarazadas o recientemente, menores de edad y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. - Actualizar y ampliar el <i>protocolo de actuación ante el acoso sexual y por cuestión de sexo</i>. - Mejorar el conocimiento de cómo actuar en situaciones de acoso sexual o por cuestión de sexo.



- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- Clarificar procedimientos y derivación a seguir ante el conocimiento de incidencia de violencia de género en el entorno de trabajo. |
|--|---|

