



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

ANÁLISIS DE LA POLÍTICA INTERNA DE IGUALDAD DEL
AYUNTAMIENTO DE CALLES. EL PLAN INTERNO DE
IGUALDAD.

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Cruz Adalid, Pablo

Tutor/a: Sosa Espinosa, Asenet

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD INTERNA DEL AYUNTAMIENTO DE CALLES. EL PLAN INTERNO DE IGUALDAD.

Autor: Pablo Cruz Adalid

Tutora: Asenet Sosa

Curso académico 2022/2023

Grado en Gestión y Administración Pública

Facultad de Dirección y Administración de Empresas

Universidad Politécnica de Valencia

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. RESUMEN DEL TFG	5
1.2. PRESENTACIÓN DEL TFG.....	6
1.3. OBJETO Y OBJETIVOS	7
1.4. ESTRUCTURA DEL TFG	7
2. METODOLOGÍA	10
3. ESTADO DE LA CUESTIÓN	11
3.1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN	11
3.2. MARCO INTERNACIONAL Y NORMATIVO DE REFERENCIA.....	13
3.3. LOS PLANES DE IGUALDAD	23
4. EL MUNICIPIO DE CALLES Y SU POLÍTICA DE IGUALDAD	27
4.1. EL MUNICIPIO DE CALLES	27
4.2. EL AYUNTAMIENTO.....	28
4.3. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	31
5. I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CALLES	37
5.1. MARCO NORMATIVO	38
5.2. METODOLOGÍA.....	39
5.3. DIAGNÓSTICO	40
5.4. PLAN DE ACCIÓN	48
6. RESULTADO. ANÁLISIS DAFO	55
7. PROPUESTAS DE MEJORA	60
8. CONCLUSIONES	63
9. BIBLIOGRAFÍA	65
10. ANEXO ODS	68

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA Nº1. FASES DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD LOCAL.....	25
TABLA Nº2. ÍNDICES COMPARATIVOS ENTRE EL MUNICIPIO, LA PROVINCIA Y LA COMUNIDAD.....	28
TABLA Nº3. COMPOSICIÓN DE LA CORPORACIÓN LOCAL	28
TABLA Nº4. PRESUPUESTOS MUNICIPALES DEL AÑO 2022.....	32
TABLA Nº5. COMPARACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES DE 2022-2023.....	34
TABLA Nº6. CUADRO SÍNTESIS DE LA NORMATIVA EMPLEADA EN EL I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CALLES.	38
TABLA Nº7. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DEL I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTA- MIENTO DE CALLES.....	46
TABLA Nº8. COMPARATIVA DE LAS ÁREAS A TRATAR SEGÚN LA LEY 3/2007 Y LAS TRATADAS POREL I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CALLES.	48
TABLA Nº9. N.º DE ACCIONES DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y A LA CONTRATACIÓN.	49
TABLA Nº10. N.º DE ACCIONES DEL OBJETIVO GENERAL DEL ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES.....	49
TABLA Nº11. N.º DE ACCIONES DE LOS OBJETIVOS DEL ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	50
TABLA Nº12. N.º DE ACCIONES DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.	50
TABLA Nº13. N.º DE ACCIONES DEL OBJETIVO GENERAL DEL ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	51
TABLA Nº14. N.º DE ACCIONES DEL OBJETIVO GENERAL DEL ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.	52
TABLA Nº15. REPARTO DE ACCIONES.....	52
TABLA Nº16. MATRIZ DAFO	59

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1. EVOLUCIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
ILUSTRACIÓN 2. REPARTO DEL PRESUPUESTO GENERAL DE 2023.....	13
ILUSTRACIÓN Nº3. MAPA GEOGRÁFICO DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE CALLES.....	27
ILUSTRACIÓN Nº4. PIRÁMIDE POBLACIONAL DEL MUNICIPIO DE CALLES EN 2021.....	27
ILUSTRACIÓN Nº5. ORGANIGRAMA DE LA CORPORACIÓN LOCAL	29
ILUSTRACIÓN Nº6. MURAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	36
ILUSTRACIÓN Nº7. ÚLTIMOS CONTRATOS REALIZADOS POR EL AYUNTAMIENTO DE CALLES.....	43
ILUSTRACIÓN Nº8. RETRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE 2019.....	44
ILUSTRACIÓN Nº9. CUADRO CURSO LENGUAJE INCLUSIVO DE LA DIPUTACIÓN	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº1. REPARTO DE LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES DE 2022.	32
GRÁFICO Nº2. REPARTO DEL PRESUPUESTO DEL ÁREA DE ACTUACIONES DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL.....	33
GRÁFICO Nº3. COMPARATIVA DEL AUMENTO DE PRESUPUESTOS EN ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL EN RELACIÓN CON EL AUMENTO DE LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES.	35
GRÁFICO Nº4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO POR SEXO.	37
GRÁFICO Nº5. TIPOLOGÍA CONTRACTUAL DE LA PLANTILLA	41
GRÁFICO Nº6. TIPOLOGÍA CONTRACTUAL DE LOS EMPLEADOS POR SEXO	42
GRÁFICO Nº7. PRESENCIA DEL TECHO DE CRISTAL EN EL AYUNTAMIENTOS.....	42
GRÁFICO Nº8. OPINIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE LA POSIBILIDAD DE ESTABLECER EL TELETRABAJO.	45

1. INTRODUCCIÓN

1.1. RESUMEN DEL TFG

El presente trabajo de TFG tiene como marco la política de igualdad de los ayuntamientos. Específicamente, la finalidad está centrada en el estudio de planes de igualdad internos, en concreto del Ayuntamiento de Calles, municipio perteneciente a la provincia de Valencia. Así pues, el objetivo general se concreta en estudiar y analizar las políticas de igualdad desarrolladas en el Ayuntamiento de Calles.

Los objetivos específicos a los que se ceñirá el trabajo para conseguir los resultados deseados son seis: 1. Informar sobre qué son los planes de igualdad internos de las Administraciones Públicas (AA.PP.), su utilidad y agentes e instituciones implicadas en su elaboración e implementación; 2. Comentar los principios y marcos legislativos vigentes que afectan al trabajo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en las AA.PP.; 3. Conocer el papel de las Diputaciones en la elaboración de la política de igualdad entre mujeres y hombres de los pequeños municipios; 4. Reflexionar sobre las propuestas y ámbitos de intervención prioritarios, que contemplan el plan de igualdad interno objeto de estudio; 5. Recoger aspectos que facilitan o dificultan la implementación de este tipo de políticas y del plan objeto de estudio; 6. Hacer propuestas que potencian aspectos que faciliten la implementación de estas políticas, para el caso, y el plan objeto de estudio y reduzcan aquellas que lo dificultan.

Para ello, metodológicamente se procede, en primer lugar, a la recopilación, estudio y explotación de fuentes secundarias, con la pretensión de conocer el marco legislativo y comentar fuentes documentales relevantes para la materia.

En segundo lugar, es necesario recoger fuentes primarias, para lo que se diseñan y aplican técnicas de investigación social cualitativas, que permiten recoger información directamente de aquellos agentes internos relevantes en la elaboración y gestión de la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Calles. De esta forma, se recaba documentación expuesta a lo largo del trabajo.

Posteriormente, a partir del diagnóstico obtenido, sintetizado en matriz DAFO, se elevan propuestas destinadas a reducir las debilidades o limitaciones y a ampliar, mantener o aprovechar sus fortalezas o potencialidades, en el marco temático que nos ocupa.

Por último, tras el análisis completo de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Calles, así como el I Plan Interno de Igualdad y de poder observar si se acogen a la legislación vigente en materia de igualdad se

desarrollan una serie de propuestas de mejora que buscan potenciar los aspectos que faciliten la implementación de las políticas de igualdad.

1.2. PRESENTACIÓN DEL TFG

El presente trabajo tiene como objeto el análisis de las políticas de igualdad llevadas a cabo en el Ayuntamiento del municipio de Calles, conocer el grado de involucración de los empleados de dicha administración en términos profesionales, laborales y personales.

Históricamente, la confusión entre varios términos esenciales de este ámbito ha hecho necesario definir en multitud de ocasiones estos conceptos. Se trata, entre otros, del concepto de **sexo**. El autor Gómez Balaguer (2020) lo define como una condición biológica que distingue a las mujeres y los hombres en función de las características de su cromosoma, sus hormonas y sus órganos sexuales internos y externos.

Así pues, la aceptación de la definición del término de sexo se encuentra completamente aceptada. No ocurre lo mismo con un término que se encuentra en continua evolución, como es el caso de la **identidad de género**. Con el fin de ajustar la definición lo mejor posible, se debe recordar el significado de **género**, el cual se trata de “un constructo social y hace referencia a las diferencias entre roles sociales, atributos y comportamientos que las sociedades esperan de los hombres y de las mujeres de su cultura en un momento determinado”. (Gómez Balaguer, 2020, p.6).

En el contexto social, no hace tanto tiempo en la sociedad española, el papel de las mujeres en la vida social se veía relegado a un segundo plano, obligándolas a centrarse en procrear y cuidar de la familia. Con el objetivo de erradicar estas sociedades, surgen términos como el de **igualdad**.

No obstante, no es hasta la llegada de la democracia actual cuando, en España, se comienza a producir un enorme avance en el desarrollo de derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres. De esta forma, la concepción por parte de la civilización española de una sociedad mucho más igualitaria se ve favorecida por la aprobación del texto consolidado de 1978, así como de las posteriores leyes que desarrollan de forma específica la normativa en igualdad entre mujeres y hombres.

Es una realidad que la mencionada normativa ha avanzado enormemente, pero todavía persisten una serie de estereotipos muy arraigados en la sociedad española que provocan, en ciertos ámbitos cotidianos, la imposibilidad de alcanzar una sociedad totalmente igualitaria. Por lo general, la sociedad rural española conserva estos estereotipos, en parte porque el desarrollo normativo y sociales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha sido nulo.

Así pues, al pertenecer a un municipio rural de la provincia de Valencia, el cual no supera los 500 habitantes, se cree necesario centrar el trabajo de fin de grado sobre este tema.

1.3. OBJETO Y OBJETIVOS

Como se ha mencionado en el anterior apartado, el objeto del presente trabajo es conocer y analizar las políticas de igualdad desarrolladas en el Ayuntamiento de Calles. Para ello, será esencial el análisis del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles, cuya vigencia trata desde 2020 hasta 2023.

Del mencionado objetivo general, surgen una serie de objetivos específicos, los cuales centran su acción en apartados más detallados. Estos son los siguientes:

- 1) Informar sobre qué es un plan de igualdad interno en una administración pública, su utilidad, importancia y agentes e instituciones implicadas en su elaboración e implementación.
- 2) Comentar los principios y marcos legislativos vigentes, que afecten al desarrollo del presente trabajo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las administraciones públicas.
- 3) Conocer el papel de las Diputaciones en la elaboración de la política de igualdad en los pequeños municipios.
- 4) Reflexionar sobre las propuestas y los ámbitos de intervención prioritarios que contempla el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles.
- 5) Recoger aspectos fundamentales que facilitan o dificultan la implementación de la política de igualdad y del plan objeto de estudio.
- 6) Realizar propuestas que potencien aspectos para facilitar la implementación de estas políticas y del plan objeto de estudio y reduzcan aquellas que lo dificultan.

1.4. ESTRUCTURA DEL TFG

En el presente apartado se pretende exponer, de la forma más clara posible, las partes que formarán el presente trabajo. Así pues, se cree que la mejor forma es plasmar la estructura del documento en una tabla con los correspondientes capítulos. Se muestra a continuación:

CAPÍTULO	
1. <u>Introducción</u>	
<u>1.1. Resumen del TFG</u>	Breve explicación del sentido de la realización del trabajo
<u>1.2. Presentación del TFG</u>	Se explican de forma general la evolución social y normativa de la igualdad
<u>1.3. Objeto y Objetivos</u>	Se exponen los puntos a seguir para conseguir el propósito establecido
<u>1.4. Estructura del TFG</u>	Apartado donde se expone de forma gráfica los capítulos y apartados que forman el documento
2. <u>Metodología</u>	
<u>2.1. Fuentes de información</u>	Se consultan diarios oficiales (BOE y DOGV) y fuentes de datos oficiales (INE)
<u>2.2. Entrevistas</u>	Uso de la metodología cualitativa, que permite recoger información directamente de aquellos agentes internos relevantes.
3. <u>Estado de la cuestión</u>	
<u>3.1. Antecedentes y evolución</u>	Se expone de forma detallada los distintos conceptos que sustentan la concepción social de desigualdad, así como la evolución, en cifras, de la implicación gubernamental en esta materia
<u>3.2. Diputaciones provinciales</u>	Se explica la función vital que tienen las Diputaciones sobre las administraciones locales, en pequeños municipios. Se centra en la Diputación de Valencia
<u>3.3. Marco internacional y Normativo de referencia</u>	Recoge marcos fundamentales de los tratados internacionales y desarrolla la normativa relevante a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
<u>3.4. Los planes de igualdad</u>	Explicación de la función y características de los planes de Igualdad.
4. <u>El Municipio de Calles y su Política de Igualdad</u>	

<u>4.1. Ayuntamiento de Calles</u>	Análisis estructural del Ayuntamiento.
<u>4.2. Antecedentes y políticas actuales para la igualdad</u>	Aquellas que se realizaban antes del I Plan de Igualdad Interno y las que están actualmente en marcha
5. <u>I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles</u>	
<u>5.1. Marco normativo</u>	Normativa que sustenta el plan
<u>5.2. Principios fundamentales</u>	Se desarrollan los principios más importantes necesarios para garantizar los objetivos
<u>5.3. Metodología</u>	Técnicas utilizadas para obtener información
<u>5.4. Análisis de la política</u>	Se muestra la política desarrollada los últimos años, se comentan enfoques y todo queda recogido en una tabla final.
<u>5.5. Análisis del Plan</u>	Se desarrolla el contexto del Plan, las variables que se analizan en el diagnóstico, los ejes estratégicos que trata y los campos que prioriza.
6. <u>Resultado. DAFO</u>	
Se realiza un análisis estratégico que permitirá evaluar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del Ayuntamiento.	
7. <u>Propuestas de mejora</u>	
Con el fin de satisfacer todas las necesidades expuestas en el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles y proponer alguna que este no trata se desarrollan una serie de acciones a desarrollar.	
8. <u>Conclusiones</u>	
Tras exponer las propuestas, se exponen aquellas ideas que se han alcanzado tras la realización del presente trabajo.	
9. <u>Bibliografía</u>	
10. <u>Anexo. ODS</u>	

2. METODOLOGÍA

Es necesario mencionar aquella metodología utilizada para conseguir recabar toda la información que ha resultado necesaria para poder realizar el trabajo.

La principal herramienta utilizada en el presente trabajo es la investigación a través de fuentes secundarias. Esta se trata de la recogida, selección y análisis de datos recabados por otros investigadores, así como de fuentes estadísticas y documentos oficiales, artículos científicos, etc. Todas estas fuentes han sido recogidas, casi en su totalidad, en formato digital.

De esta forma, se pueden diferenciar dos tipos de fuentes secundarias que se han consultado para la obtención de información. Por un lado, tenemos las fuentes de datos, necesarias para situar con cifras la situación económica y social tanto del municipio de Calles como del Ayuntamiento de Calles. En este ámbito, destaca el uso de la web del Instituto Nacional de Estadística (INE), así como del Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana y de la consulta del Plande Igualdad Municipal, facilitado por el propio Ayuntamiento.

En cuanto a la recogida de normativa en materia de igualdad, se ha realizado una consulta del marco de referencia internacional, principalmente a través de los trabajos de las Naciones Unidas, así como de las fuentes legislativas de ámbito europeo, nacional y autonómico. Destacan como principales fuentes de consulta el Boletín Oficial del Estado (BOE) y el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV).

Por último, se debe mencionar la colaboración del Ayuntamiento de Calles, en concreto de una de sus auxiliares administrativas, por facilitar la información y documentación que se le ha consultado, como son la aportación del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles, el Plan de Igualdad, ambos sin publicar, y de las acciones realizadas a partir de las subvenciones obtenidas en materia de violencia de género. Esto ha resultado de vital importancia para conocer las políticas de igualdad desarrolladas en el Ayuntamiento de Calles.

3. ESTADO DE LA CUESTIÓN

3.1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN

A lo largo de la historia, la evolución del ser humano ha estado sustentada en el patriarcado, gobierno de los padres, el cual se basa en estructuras dirigidas al poder en manos del hombre. Este sistema asigna a la mujer un rol de carácter doméstico y familiar. Para ejemplificar en la historia este sistema, se destaca el denominado como Derecho Romano, el cual privaba a las mujeres de cualquier tipo de participación en oficios civiles y públicos.

Así pues, durante la evolución humana, la mencionada sociedad patriarcal ha construido dos tipos de sujetos sociales: el varón y la mujer. El patriarcado alcanza esta diferenciación al conocer que la biología no determina las características de las personas, sino que es la sociedad quien hace más similares a las personas de lo que tenderían a serlo en otros contextos. Con esto, se hace sentir la obligación de parecerse a las de su mismo sexo, siendo el varón superior al de la mujer.

Este planteamiento patriarcal ha provocado ciertas confusiones a la hora de definir determinados términos esenciales en este ámbito. Se trata de los mencionados en la introducción: sexo, género, identidad de género e igualdad.

Ante el establecimiento generalizado de las sociedades patriarcales, comienzan a surgir movimientos y revoluciones que pretenden acabar con la superioridad varonil y alcanzar la deseada **igualdad efectiva** entre mujeres y hombres. El comienzo de los movimientos igualitarios comienza, de manera oficial, desde la primera convención formal sobre los Derechos de la Mujer, celebrada en 1848.

Esta fecha debe resaltarse, ya que en España no fue hasta la llegada de la Constitución de 1978 cuando se reconoció la igualdad legal entre mujeres y hombres. No obstante, se debería de esperar hasta el 22 de marzo de 2007, con la entrada en vigor de la Ley 3/2007, para ver aprobada la primera ley en materia de igualdad. Esta evolución legislativa será desarrollada, en todos los niveles, en el Capítulo del Marco Normativo.

Vista la tardía llegada de la normativa en materia de igualdad, se cree conveniente exponer la necesidad de abordar la igualdad por medio de normativas y que estas reciban una financiación económica adecuada a su importancia en la sociedad.

En primer lugar, las **políticas de igualdad** son las medidas que nacen con el objetivo de acabar con todo tipo de discriminación y de desigualdad. Como se ha mostrado anteriormente, la aceptación de la mujer en la vida pública ha sido

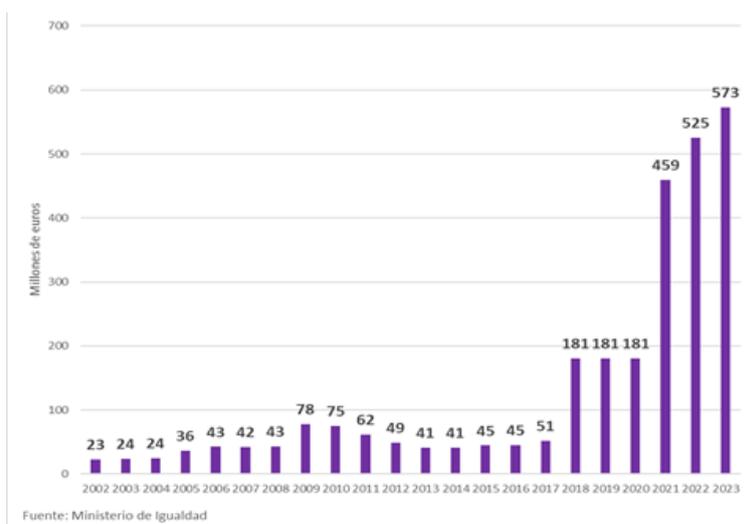
muy tardía, es por esto que se considera necesario la implantación de estas políticas por medio de leyes, puesto que permite tener un marco legal sólido y vinculante, es decir, conforma una serie de normas que obligan a todos los estamentos sociales a su cumplimiento.

Entre otros objetivos, la implantación de este tipo de políticas va dirigida a provocar cambios, como pueden ser los institucionales. En este caso se busca que en las instituciones públicas, tanto a nivel estatal como local, se impulsen acciones que promuevan la igualdad en la toma de decisiones y de acceso a las oportunidades.

Para poder desarrollar estas políticas, es necesario que los departamentos institucionales dedicados a ellas reciban una financiación adecuada. A continuación, se muestra la situación actual de la financiación recibida por parte de los Presupuestos Generales.

A nivel estatal, tras la llegada del gobierno actual en 2019, tanto las políticas como los presupuestos dedicados al Ministerio de Igualdad se han visto aumentados. En cuanto a los presupuestos, se han visto incrementados en un 9% en el año 2023, alcanzando su

Ilustración Nº.1 Evolución de los Presupuestos del Ministerio de Igualdad

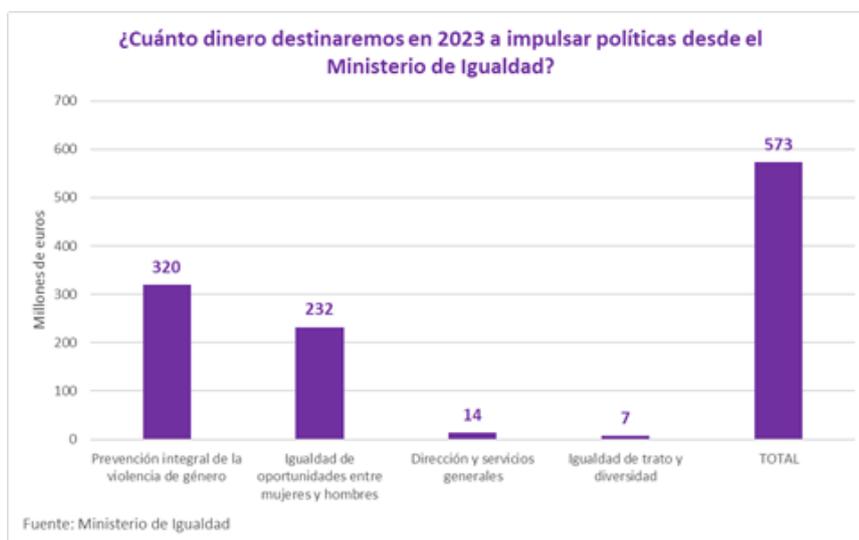


máximahistórica al contar con 573 millones de euros. Este crecimiento no es cuestión del último año, sino que se puede ver un claro aumento de la financiación recibida los últimos tres años, en contraste con las cantidades que percibía durante el período que va desde 2011 hasta 2018. Tal es el aumento, que en la presente legislatura estos presupuestos han aumentado en un 217%. En el posterior gráfico, se puede observar la evolución de los presupuestos del Ministerio de Igualdad desde el año 2002.

Como se ha mencionado en el párrafo anterior, el presupuesto con el que cuenta el Ministerio de Igualdad para el presente año es de 573 millones de euros. Así pues, se debe desarrollar la repartición por programas de ese presupuesto. Con este fin, se expone un gráfico que aporta el Ministerio de

Igualdad en su departamento de Comunicación, concretamente en la Nota de Prensa del día 7 de octubre de 2022:

Ilustración 2. Reparto del Presupuesto General de 2023



Observando la gráfica, se debe atender a la financiación destinada a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que, con una cantidad de 232 millones de euros, ocupa el 41% del total del presupuesto del Ministerio de Igualdad. La nota de prensa señala que significa un aumento del 3,7% respecto al año anterior.

Tras lo comentado, se puede observar un avance y preocupación, por parte del poder legislativo estatal, por incrementar y mejorar las políticas en materia de igualdad, destacando las referentes a violencia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto al marco social actual, pese a las diferentes corrientes de pensamiento establecidas en nuestro país, se puede afirmar que la población ha adquirido un mínimo conocimiento en materia de igualdad. No obstante, todavía se necesita una transformación social profunda que rompa con los tradicionales cánones de sexos y con el muy arraigado sistema patriarcal.

Una de las soluciones que se plantea para conseguir el propósito de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, es la aparición de los Planes de Igualdad. Este puede ir dedicado tanto a organizaciones privadas como públicas. En el segundo caso, el desarrollo de estos va destinado a conocer, analizar y mejorar la situación de su plantilla en materia de igualdad.

3.2. MARCO INTERNACIONAL Y NORMATIVO DE REFERENCIA

El presente apartado trata sobre uno de los objetivos específicos del TFG, el cual se basa en la exposición y desarrollo de los principios y marcos legislativos que tratan sobre la igualdad entre mujeres y hombres en las administraciones

públicas. Se desarrollarán desde el marco internacional hasta la legislación autonómica y local a la que se rige el Ayuntamiento de Calles.

Marco Internacional

Declaración de los Derechos Humanos de 1948

El primer documento a nivel internacional donde se recoge de forma escrita y con validez efectiva el principio de igualdad es la Declaración de los Derechos Humanos. Desde el Preámbulo de esta, se observa la búsqueda de integración e igualdad que se trata de perseguir, quedando plasmada de forma literal en el primer artículo de esta, donde se reconoce la igualdad y la libertad de derechos que deben tener todos los humanos dotados de razón y conciencia.

Cabe destacar también el art. 23, por el cual se busca la igualdad efectiva en el trabajo, señalando conceptos importantes como la equiparación salarial en el mismo puesto de trabajo, así como el derecho a la sindicalización para la defensa de sus intereses, independientemente de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Desde la entrada en vigor de la Declaración de los Derechos Humanos, se han llevado a cabo diversos convenios y pactos en cuyo interior tratan la materia de igualdad efectiva de hombres y mujeres. Así pues, destacan también una serie de Conferencias internacionales sobre la mujer, como (México DF (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995), en las cuales se proponen objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en diversas esferas, como por ejemplo la mujer y la pobreza, la educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados o la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres, entre otros.

Convención de las Naciones Unidas 1979

Según marca el portal del Ministerio de Igualdad, en su apartado de Normativa Internacional, la última normativa donde se recoge legislación sobre la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación sobre las mujeres es la Convención de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1979. En él se debe destacar lo dictado en el art. 3, el cual pretende que todos los países que formen parte de la ONU tengan que tomar las medidas necesarias, sean políticas, sociales, económicas o culturales que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De esta forma, este pacto trata de modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

En la actualidad, existe un plan formado por 17 objetivos interconectados, cuya finalidad es lograr un futuro mejor y más sostenible para todos. Se trata de la conocida como Agenda 2030, donde dichos objetivos se basan en cinco dimensiones fundamentales: personas, prosperidad, planeta, participación colectiva y paz. De esta manera, en el apartado de las personas, se resalta que estamos decididos a velar por que todos los seres humanos puedan realizar su potencial con dignidad e igualdad y en un medio ambiente saludable. El objetivo relacionado con la igualdad de género se desarrollará en el apartado correspondiente a los ODS.

Ámbito Europeo

Como es sabido, el 25 de marzo de 1957 se firmaron dos tratados: el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE) y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (CEEa o Euratom).

El propósito del Tratado era establecer la Comunidad Económica Europea (CEE) que reunió a seis países (Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos) con el fin de trabajar para la integración y el crecimiento económico a través del comercio. Creó un mercado común basado en la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales. Este Tratado de Roma se ha modificado en varias ocasiones y actualmente se llama Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, desde 2007. Este Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea destaca en algunos artículos términos referentes a la igualdad. Es el caso de los artículos 8, 153 y 157, que tratan sobre la eliminación de las desigualdades entre hombre y mujer y promover su igualdad, la igualdad entre hombres y mujeres en oportunidades en el mercado laboral y trato en el trabajo y la igualdad de retribución por un mismo trabajo o de igual valor, respectivamente.

Tras la aprobación de la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU en 1948, se lleva a cabo, dos años más tarde, en el Consejo de Europa el Convenio Europeo de Derechos Humanos. En este se deben destacar los artículos 1 y 14, donde se habla de la obligación de respetar los derechos humanos, como pueden ser la libertad y seguridad o el derecho al respeto de la vida privada y familiar; así como de la prohibición de la discriminación por algunas de las razones anteriormente nombradas.

En este contexto europeo, siguiendo una línea temporal, se llevan a cabo varias Directivas que tienen como temas la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social (1978), la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (1992), la aplicación del principio de igualdad de

oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (2006) y por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental (2010).

Es justo después de la última directiva, el 30 de marzo, cuando se proclama la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Es en el Título III, donde se desarrolla la igualdad ante la ley y la prohibición de toda forma de discriminación, en los artículos 20 y 21.

No obstante, es concretamente en el art. 23 donde se habla de la igualdad entre mujeres y hombres, la cual debe ser garantizada en el ámbito laboral, provocando igualdad de oportunidades o igualdad retributiva en los mismos puestos de trabajo. Señala que el principio de igualdad no significa que en caso de ser el sexo femenino el mayor representado, no se deban tomar medidas que favorezcan al sexo masculino y viceversa.

El marco europeo actual se encuentra inmerso en la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa. Es conveniente centrarse en el apartado de introducción, donde se evidencia la notable progresión y mejora de la condición jurídica de la mujer en Europa, pero, a su vez, la igualdad efectiva de mujeres y hombre está todavía muy lejos de ser una realidad.

Esto se debe a factores y conceptos todavía muy presentes en la sociedad, como son la brecha de género y las barreras estructurales presentes en distintos ámbitos, como el laboral; o la violencia contra la mujer como una de las expresiones más acusadas de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.

Para desarrollar esta estrategia, el Consejo de Europa plantea una serie de medidas y estrategias focalizadas en ámbitos decisivos para el progreso de la mujer, así como la promoción, el seguimiento, la coordinación y la evaluación del proceso de la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y todos los programas.

Ámbito Nacional

Como se ha mencionado en la introducción del capítulo, en territorio español no es hasta la llegada de la Constitución de 1978 cuando se dicta como derecho fundamental la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 14. Por su parte, el artículo 9.2 recoge la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. En último lugar, el art. 23.2 trata de la igualdad de acceso a las funciones y cargos públicos.

No obstante, se debe esperar hasta la aprobación de la Ley 3/2007, de 22

de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, para tener una legislación fundamentada a nivel nacional. El objeto de esta ley se recoge en el artículo 1.1 de la misma y no es otro que tratar de eliminar toda forma de discriminación hacia la mujer en cualquier ámbito de la vida, centrando su acción en las esferas políticas, civiles, laborales, económicas, sociales y culturales.

La exposición de las novedades que recoge esta ley se encuentra en el apartado III de la Exposición de Motivos. De esta forma, se expone como principales novedades la prevención de esas conductas y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales.

Continuando con la ley, el artículo 3 se recoge la definición del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, el cual se basa en la no discriminación por razón de sexo, ni por las condiciones adquiridas debido a la maternidad, a las obligaciones familiares o al estado civil de la persona.

Por otro lado, la Ley hace hincapié en afrontar la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. De esta forma, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

En la presente ley, se expone la obligación del Gobierno del Estado español de aprobar un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. Así pues, en el Capítulo III de su Título IV, se desarrolla lo relativo a los Planes de Igualdad, es decir, la elaboración, aplicación, el concepto y el contenido, la implantación y las medidas que deban recogerse.

En este capítulo de la ley, se encuentra el art. 46 que, tras definir el Plan de Igualdad, fija unas materias sobre las que este deberá incidir para conseguir unos objetivos, tales como:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Condiciones de trabajo, retribuciones (auditoría salarial).
- Infrarrepresentación femenina.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Esta Ley se considera un pilar fundamental, ya que servirá de base para el

desarrollo del presente trabajo.

En relación con el tema principal, los Planes de Igualdad y su registro se regulan en el Real Decreto 901/2020, el cual modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este Real Decreto nace con el objetivo de dar solución a las exigencias del art. 46.6 de la Ley 3/2007, el cual exige reglamentariamente como contenido de los Planes de Igualdad el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de estos. Así pues, el contenido de estos Planes de Igualdad debe ser accesible para los trabajadores, así como los objetivos conseguidos, de acuerdo con el art. 47 de la presente ley.

La publicación del plan, así como la posibilidad del ciudadano a su consulta, son principios recogidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. El derecho de acceso a la información pública se ajusta a lo dictado en el art. 105.b de esta ley, el cual permite a la población conocer información y registros públicos que no inciden en la intimidad de las personas o ámbitos como la seguridad nacional.

En lo referente al ámbito laboral, se cree oportuno exponer el RD 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En su art. 1, en el cual se establecen las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, muestra los fundamentos de actuación, en los cuales se citan la igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Otro texto legal importante para tener en cuenta a la hora de conocer los puestos y funciones de ciertos funcionarios en las Entidades Locales es el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Ámbito Autonómico. Comunidad Valenciana

En referencia a la Comunidad Valenciana, la legislación referente a la igualdad llegó unos años antes que a nivel nacional, con la entrada en vigor de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Esto se produce debido a que el artículo 2 del Estatuto de Autonomía, en consonancia con lo dispuesto en la Constitución Española, permite a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en los que se

integren sean reales y efectivas, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

De la presente Ley se debe resaltar dos apartados del preámbulo, el V y el Vi, en los que se menciona las nuevas tecnologías y a la participación de la mujer en los asuntos públicos. Ante estos apartados, se obtiene la conclusión de que la Ley 9/2003 tiene como objetivos, entre otros, facilitar el acceso y formación de las nuevas tecnologías a las mujeres, para que estas puedan adaptar una estrategia y se beneficien de este crecimiento tecnológico global; y realizar las medidas necesarias para alcanzar la democracia real, en la que las orientaciones políticas sean definidas en común por mujeres y hombres teniendo en cuenta, de forma equitativa, los intereses y aptitudes de todas las personas.

En referencia al segundo apartado, de la participación de la mujer en los asuntos públicos, la ley desarrolla desde el art. 44 al 48, aspectos de empleo, promoción y acoso en la Administración Pública. En estos artículos se dictan cosas de especial relevancia, como en el ámbito de la contratación, donde, en caso de empate, se otorgará prioridad a los licitadores que presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente. Por otro lado, el artículo 48 señala la posibilidad de las administraciones públicas valencianas de tomar las medidas que se crean oportunas para asegurar el uso de un lenguaje no sexista en sus normas o escritos administrativos, evocando así al abandono de un lenguaje patriarcal históricamente arraigado a la sociedad.

En cuanto a la realización y certificación de los Planes de Igualdad, se debe destacar el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana. En este, se exponen las características y requisitos que deben cumplir estos para obtener el visado que expide el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer. De esta forma, en el art.3 del Decreto se expone lo que debe contener un Plan de Igualdad:

- Ámbito de aplicación.
- Partes suscriptoras del Plan.
- Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.
- Medios y recursos para su puesta en marcha.
- Sistemas de evaluación y seguimiento.

En aquellos Planes que cuenten con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

Otro requisito básico para optar a la validación del Plan es plantear medidas

a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en diferentes áreas, a continuación, enumeradas:

- Acceso al empleo.
- Área de Conciliación.
- Área de clasificación profesional, promoción y formación.
- Área de retribuciones.
- Área de salud laboral.
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Es importante conocer el proceso a realizar para la obtención del visado, recogido en los artículos 4-5-6. En primer lugar, este puede realizarse a instancia de parte, previa solicitud del titular o representante del interesado. Las solicitudes, firmadas por el titular o representante, deberán presentarse por duplicado en los Registros de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad. Una vez recibida, se procederá a verificar la documentación. Si esta no reúne los requisitos, se requerirá al interesado que subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos en un plazo de diez días. Cuando esté realizado el análisis del Plan de Igualdad se redactará un informe sobre la adecuación de las medidas contenidas en dichos Planes a los criterios fijados en el presente Decreto, elevando a la directora general de la Mujer y por la Igualdad propuesta motivada de resolución, en base a lo dispuesto en el art. 20.3 de la Ley 9/2003. Plazo máximo para resolver y notificar tres meses a contar desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada, en el plazo de un mes.

Para conocer las funciones de los empleados públicos, se consulta la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. Por otro lado, con el fin de conocer los derechos de las mujeres empleadas de la Administración Pública, se consulta el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Ámbito Provincial. La Diputación de Valencia

En lo referente a las Diputaciones Provinciales, la Constitución Española las define en su artículo 141 como entidades locales con personalidad jurídica propia, determinada por la agrupación de municipios y división territorial para tratar de cumplir las actividades del Estado. Así pues, el Gobierno estatal y autonómico queda encomendado a estas y a otras Corporaciones de carácter representativo.

De conformidad a lo establecido en el artículo 36 LRBRL son competencias

propias de las Diputaciones Provinciales, las que les atribuyen las leyes del Estado y de las Comunidades Autónomas. Además, serán en todo caso las enumeradas en los siguientes párrafos.

Por un lado, la coordinación de los servicios municipales entre sí para la garantía de la prestación integral y adecuada a que se refiere el apartado a) del número 2 del artículo 31 (asegurar la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal).

En segundo lugar, la asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.

Otra de las competencias se corresponde con la prestación de servicios públicos de carácter supramunicipal y, en su caso, supra comarcal y el fomento o, en su caso, coordinación de la prestación unificada de servicios de los municipios de su respectivo ámbito territorial.

Se debe mencionar también la cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, de acuerdo con las competencias de las demás Administraciones Públicas en este ámbito.

El ejercicio de funciones de coordinación en los casos previstos en el artículo 116 bis. Destacan sus funciones de asistencia a las corporaciones locales y de colaboración con la Administración correspondiente. El papel de la Diputación tiene un carácter supramunicipal en una serie de medidas que coordina, como puede ser el seguimiento de una fusión acordada de entidades locales o algunas de las siguientes:

La asistencia en la prestación de los servicios de gestión de la recaudación tributaria, en período voluntario y ejecutivo, y de servicios de apoyo a la gestión financiera de los municipios con población inferior a 20.000 habitantes.

La prestación de los servicios de administración electrónica y la contratación centralizada en los municipios con población inferior a 20.000 habitantes.

El seguimiento de los costes efectivos de los servicios prestados por los municipios de su provincia. Cuando la Diputación detecte que estos costes son superiores a los de los servicios coordinados o prestados por ella, ofrecerá a los municipios su colaboración para una gestión coordinada más eficiente de los servicios que permita reducir estos costes.

La coordinación mediante convenio, con la Comunidad Autónoma respectiva, de la prestación del servicio de mantenimiento y limpieza de los consultorios médicos en los municipios con población inferior a 5000 habitantes.

La Comunidad Valenciana, recoge en el artículo 66 de su Estatuto de

Autonomía lo relativo a las Diputaciones Provinciales. En él destaca la transferencia o delegación, que puede ordenar la Generalitat a favor de las Diputaciones, de aquellas competencias que no son de interés general (art.66.2). En contra, la Generalitat puede acaparar las funciones que en un principio pertenecen a las Diputaciones, debido a que tienen un interés general (art.66.3). Así pues, se recalca la jerarquía y poder de la Generalitat sobre las Diputaciones Provinciales, las cuales deberán regirse a su legislación y podrán ser intervenidas forzosamente en caso de no cumplir alguna obligación impuesta por medio del Estatuto u otras leyes (art.66.4).

En el caso de la Diputación de Valencia, junto con la de Castellón y Alicante, se recogen en la Ley 2/1983, de 4 de octubre, por la que se declaran de interés general para la Comunidad Valenciana determinadas funciones propias de las Diputaciones Provinciales. Esta tiene como objetivo la declaración de interés general comunitario de las funciones propias de las Diputaciones Provinciales de Alicante, Castellón y Valencia y el establecimiento de las fórmulas generales de coordinación de estas funciones.

Tras un repaso por el marco normativo y debido a la localización del municipio de Calles, se debe fijar la mirada en la Diputación de Valencia. Actualmente, la composición política de esta queda formada por los siguientes miembros y partidos políticos:

- Diputados del Partido Socialista: 13
- Diputados del Partido Popular: 8
- Diputados de Coalició-Compromís: 5
- Diputados Ciudadanos: 3
- Diputado Vox: 1
- Diputado La Vall d'Albaida Ens Uneix: 1

La Diputación de Valencia tiene distribuidas sus áreas de funcionamiento, entre las que están la de Hacienda, la de Cultura, la de Medio Ambiente, la Cooperación Municipal, la de Carreteras e Infraestructuras, la de Administración General y Transparencia y la de Bienestar Social. Es en esta última en la que la Diputación cuenta, entre otras cosas, con un centro de acogida de mujeres maltratadas. También lleva a cabo las políticas de Igualdad, Juventud y Deportes.

Ante la gran superficie territorial y la cantidad de municipios que alberga, la Diputación de Valencia se encuentra dividida y censada en demarcaciones y entidades. De esta forma, se pueden diferenciar las siguientes comarcas: el altiplano de Requena-Utiel, el camp de Morvedre, el camp de Túria, el Rincón de Ademuz, el Valle de Ayora, l'Horta Nord, l'Horta Oest, l'Horta Sud, la Canal

de Navarres, la Costera, la Hoya de Buñol-Chiva, la Ribera Alta, la Ribera Baixa, la Safor, la Serranía, la Vall d'Albaida i, por último, Valencia.

Es precisamente en una de estas, la Serranía, donde se encuentra el municipio de Calles, perteneciente también a la mancomunidad que recibe el mismo nombre. El concepto de mancomunidad se utiliza para nombrar a la unión o agrupamiento de municipios que forman una corporación o entidad legalmente constituida, para resolver y defender intereses comunes.

Para comprender mejor el principal objetivo de la Mancomunidad, se acude al art. 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora, de las Bases del Régimen Local. En este se establecen los servicios que deben de prestar los Municipios.

Para coordinar la citada prestación de servicios, la Diputación propondrá al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas la forma de prestación, consistente en la prestación directa por la Diputación o la implantación de fórmulas de gestión compartida, como son las Mancomunidades. Para reducir los costes efectivos de los servicios el mencionado Ministerio decidirá sobre la propuesta formulada que deberá contar con el informe preceptivo de la Comunidad Autónoma si es la Administración que ejerce la tutela financiera.

Cuando el municipio justifique ante la Diputación que puede prestar estos servicios con un coste efectivo menor que el derivado de la forma de gestión propuesta por la Diputación provincial o entidad equivalente, el municipio podrá asumir la prestación y coordinación de estos servicios si la Diputación lo considera acreditado.

3.3. LOS PLANES DE IGUALDAD

Atendiendo a la Ley 3/2007, en su art. 46 se define al Plan de Igualdad como el documento en el que, tras realizar un diagnóstico previo, se recogen las medidas que se consideran oportunas para acabar con la discriminación por razón de sexo y poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En cuanto a los tipos de planes de igualdad, se cuenta con dos tipos. Por un lado, se encuentran los planes internos de igualdad, los cuales van estrictamente dirigidos a los empleados de una empresa u organización. Los planes externos, se dirigen a la totalidad de una ciudadanía, cómo puede ser la de un municipio pequeño. Es el caso del municipio de Calles, que cuenta con el Plan de Igualdad Municipal de Calles.

Como se ha señalado en el apartado anterior del presente capítulo, los Planes de Igualdad se regulan en el Real Decreto 901/2020, e incorpora importantes cambios a la Ley 3/2007, tales como la obligatoriedad de realizar y aplicar un Plan de Igualdad en todas las empresas con más de 50 trabajadores.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, enumera las materias obligatorias que se deberán tratar en el diagnóstico, estas son:

- Diagnóstico de situación.
- Objetivos que alcanzar conectados con las estrategias y prácticas que se llevarán a cabo para conseguirlos, las cuales deberán ser evaluables.
- Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Una vez conocida la principal legislación a tener en cuenta a la hora de realizar un Plan de Igualdad, es importante conocer las características, estructura, contenido y fases que debe tener un Plan de Igualdad. Para ello, se ha consultado el Manual para la elaboración de un Plan de Igualdad de Empresa del MESS, la Guía para elaborar Planes de Igualdad Locales del FEMP y la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer (2021).

Este Manual otorga a todo Plan una serie de características generales, que son de interés para tener claro el propósito de estos. En primer lugar, un Plan de Igualdad no quiere actuar únicamente en la situación de las mujeres, sino que su marco de actuación es mejorar la situación de toda la plantilla. En relación con esto, no se centra únicamente en las áreas que se dedican a preservar la igualdad en la plantilla, sino que trata de implicar a la totalidad de las áreas de gestión.

En cuanto a la duración del plan, no puede ser inmediata, ya que debe tener una aplicación progresiva, debido a que el cumplimiento del objetivo final se produce por el cumplimiento de los objetivos específicos. Así pues, con la consecución del objetivo final, que no es otro que alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la aplicación del plan se entenderá finalizada.

Como última característica, se debe mencionar la flexibilidad de los planes, es decir, deben estar confeccionados en relación con las necesidades que presenta la empresa u organización y de los recursos de los que dispone.

Para conocer las fases que deben constituir la realización de un Plan de Igualdad Local se ha consultado la Guía para elaborar Planes de Igualdad Locales del FEMP. Así pues, la Federación Española de Municipios y Provincias basa en cuatro los pasos esenciales en el proceso de elaboración de un plan:

Tabla N°1. Fases de elaboración de un Plan de Igualdad Local.

FASE	DESCRIPCIÓN
Investigar y diagnóstico	La investigación es utilizada para conocer la situación concreta del estado de la igualdad en el municipio. El diagnóstico permite observar los ámbitos en los que puedan existir situaciones que el plan deba incidir.
Priorizar y planificar	El diagnóstico debe haber mostrado las prioridades a las que debe hacer frente la organización. Para ello, se definen unos objetivos, acompañados de una serie de medidas que se distribuirán a lo largo del período de aplicación del plan.
Prever el seguimiento y evaluación del plan	Se realizará una comprobación periódica del grado de cumplimiento de las medidas y verificar si se han cumplido los objetivos establecidos.
Aprobación del plan	Se recomienda la aprobación en el Pleno municipal, con el fin de involucrar a todas las áreas del Ayuntamiento.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía para elaborar Planes de Igualdad Locales del FEMP.

Tras consultar las fases que menciona la Guía para elaborar Planes de Igualdad Locales del FEMP, se acude a la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer (p,11, 2021) para conocer la obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora. Esta fase se produce antes de realizar la investigación inicial y el diagnóstico previo, pero únicamente tendrá lugar en empresas u organizaciones con más de cincuenta trabajadores en su plantilla, así como las que estén obligadas por convenio colectivo. El resto, como es el caso del Ayuntamiento de Calles, es de carácter voluntario.

Por último, un apartado importante del Plan es conocer bien los agentes implicados en él, que pueden ir, dependiendo de la dimensión del Plan, desde la Alta dirección, cuya voluntad y aprobación es imprescindible para el desarrollo de este; hasta la Plantilla, principal agente implicado en el programa.

La plantilla de la organización es el destinatario principal, así como uno de los agentes que más empleados alberga. Es por esto por lo que se le debe dedicar tiempo durante la fase de investigación y diagnóstico, ya que interesa conocer de la forma más personal la situación de las mujeres y hombres de la

organización. En este contexto sirve de gran ayuda la figura de las organizaciones sindicales, las cuales están formadas por trabajadores y buscan mejorar las condiciones de estos. No obstante, las organizaciones pequeñas como el Ayuntamiento de Calles no cuentan con esta figura. A lo largo de la implantación del plan, se deberá mantener comunicada a la plantilla, así como formarla en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

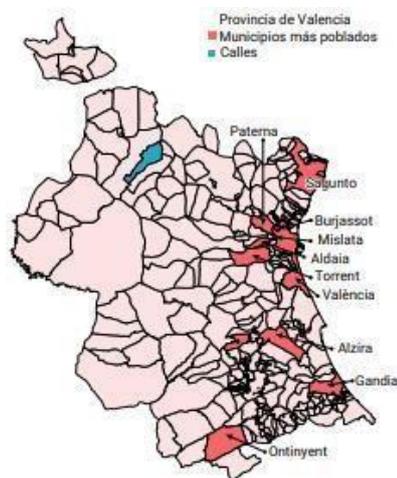
4. EL MUNICIPIO DE CALLES Y SU POLÍTICA DE IGUALDAD

4.1. EL MUNICIPIO DE CALLES

A modo de introducción general y con el objetivo de conocer el ámbito social y territorial que administra el Ayuntamiento de Calles, se cree oportuno mostrar alguna característica socio demográfica.

En primer lugar, el municipio de Calles pertenece a la comarca de Los Serranos y se encuentra a unos 63 km de la ciudad de Valencia. Su término municipal ocupa una extensión de 64,5 km. Limita con los municipios de Andilla, Chelva, Higueruelas y Domeño.

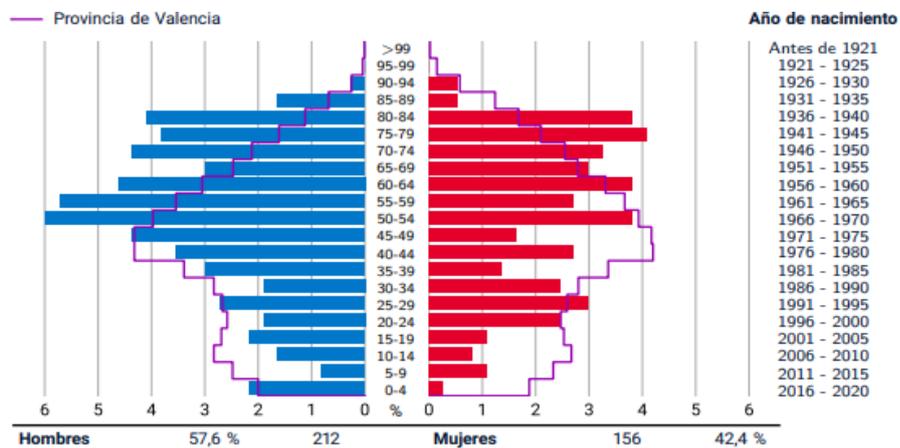
Ilustración N°3. Mapa geográfico del término municipal de Calles



Fuente: Ficha Municipal Calles, 2021. Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana

Para conocer la situación en el municipio, es conveniente partir de la distribución de la población por edad y sexo, ya que este ayuda a concretar las características y situación del municipio en cuanto a la percepción que se tiene de las políticas de igualdad. Por esto se expone la siguiente pirámide de población:

Ilustración N°4. Pirámide poblacional del municipio de Calles en 2021 Fuente: Ficha



Municipal Calles, 2021. Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana

Tabla Nº2. Índices comparativos entre el municipio, la provincia y la comunidad

Índice		Municipio	Provincia	Comunitat Valenciana
Dependencia	$(\text{Pob. } <16 + \text{Pob. } >64) / (\text{Pob. de } 16 \text{ a } 64) \times 100$	66,5 %	53,1 %	53,8 %
Dependencia población <16 años	$(\text{Pob. } <16) / (\text{Pob. de } 16 \text{ a } 64) \times 100$	12,7 %	23,4 %	23,5 %
Dependencia población >64 años	$(\text{Pob. } >64) / (\text{Pob. de } 16 \text{ a } 64) \times 100$	53,8 %	29,7 %	30,3 %
Envejecimiento	$(\text{Pob. } >64) / (\text{Pob. } <16) \times 100$	425,0 %	126,9 %	128,9 %
Longevidad	$(\text{Pob. } >74) / (\text{Pob. } >64) \times 100$	58,0 %	48,8 %	48,1 %
Maternidad	$(\text{Pob. de } 0 \text{ a } 4) / (\text{Mujeres de } 15 \text{ a } 49) \times 100$	16,7 %	17,5 %	17,9 %
Tendencia	$(\text{Pob. de } 0 \text{ a } 4) / (\text{Pob. de } 5 \text{ a } 9) \times 100$	128,6 %	80,6 %	81,4 %
Renovación de la población activa	$(\text{Pob. de } 20 \text{ a } 29) / (\text{Pob. de } 55 \text{ a } 64) \times 100$	59,7 %	76,0 %	74,9 %

Fuente: Ficha Municipal Calles, 2021. Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana

Observando los índices obtenidos, se observa que la relación de dependencia entre la población mayor de 16 años y la menor de 64 años es mayor que las de la Provincia y la Comunidad Valenciana. Esto se debe a la gran dependencia que hay con la población mayor de 64 años, siendo esta de un 53,8%, debido al gran envejecimiento de los habitantes.

La anterior información permite establecer una relación entre la edad de la población, muy envejecida, y la percepción que se tiene de las políticas de igualdad, ya que las características de la sociedad rural antigua tienen bastantes rasgos comunes con la sociedad patriarcal.

4.2. EL AYUNTAMIENTO

En el presente apartado, se realizará un despliegue desde el punto de vista estructural del Ayuntamiento del municipio de Calles, con el fin de conocer y tener claro los puestos de gobierno que existen, así como las concejalías y la existencia de algún área o estructura de dicho gobierno que esté relacionada con la igualdad de género y las políticas que se llevan a cabo.

Se debe comenzar haciendo un análisis estructural del gobierno del Ayuntamiento. Así pues, actualmente está compuesto por una corporación municipal de la que son integrantes tres partidos políticos; el Partido Popular (PP), el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y la Unión de Ciudadanos Independientes (UCIN), de mayor a menor representación. Siendo un total de 7 concejales los componentes de dicha corporación.

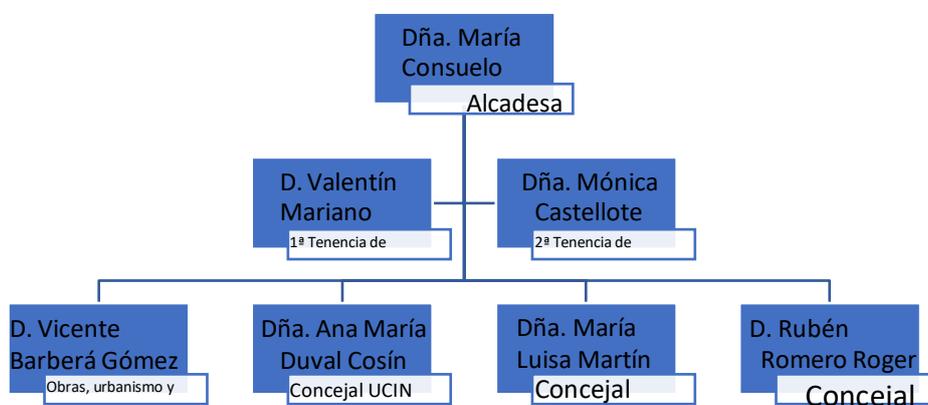
Tabla Nº3. Composición de la corporación local

COMPOSICIÓN DE LA CORPORACIÓN LOCAL	
PP	4
PSOE	2
UCIN	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la web del Ayuntamiento de Calles

Para un mejor entendimiento de la estructura gubernamental y del reparto de cargos según los distintos partidos políticos, se realiza el siguiente organigrama:

Ilustración N°5. Organigrama de la corporación local



Fuente: elaboración propia a partir de la web del Ayuntamiento de Calles

Como se puede observar, el gobierno del Ayuntamiento del Municipio de Calles está dirigido por el Partido Popular, puesto que cuentan con los principales cargos de esta Administración, como son la Alcaldía, la 1ª y la 2ª Tenencia de Alcaldía, así como varias concejalías. Así pues, la mayoría absoluta del Partido Popular posibilita la gestión municipal, la toma de decisiones políticas, así como el desarrollo de políticas de igualdad, en caso de mostrar interés.

El cargo de la Alcaldía lo ostenta Dña. María Consuelo García García, siendo la primera mujer alcaldesa del municipio de Calles. Se trata de una ciudadana del municipio que, como la mayoría de la población, al vivir en un municipio tan pequeño, se aferraba a las escasas salidas laborales que se presentaban. Posteriormente, debido a su interés por mejorar las condiciones de vida y las necesidades del resto del municipio, acabó incorporándose al programa del Partido Popular.

De esta forma, entró en la Administración Pública en la legislatura anterior a su alcaldía, es decir, cuatro años antes, como concejala. Es durante este período donde comienza su etapa de formación por medio de cursos ofrecidos por el propio partido, por la Diputación de Valencia y por la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.

Para conocer de la mejor manera posible la plantilla de personal del Ayuntamiento para 2023 se ha consultado el Acta del Pleno Extraordinario del 28 de diciembre de 2022. De esta forma, se extrae la siguiente organización:

1. PERSONAL FUNCIONARIO:

1. Escala de habilitación nacional:

- 1. Secretario-Interventor A1**
 - 2. Escala de administración general:**
 - 1. Subescala subalterna/auxiliar:**
 - 1. Auxiliar Administrativo C2**
 - 2. Auxiliar administrativo C2**
 - 3. Escala de administración especial:**
 - 1. Subescala subalterna:**
 - 1. Operario servicios múltiples alguacil**
- 2. PERSONAL LABORAL:**
 - 1. Personal laboral temporal:**
 - 1. A.E.D.L.**
 - 2. Personal de limpieza**
 - 3. Peón de servicios**
 - 4. Monitor de comedor**

En cuanto al personal funcionario, formado por cuatro personas, destaca la figura del secretario-interventor. En primer lugar, se debe acudir al Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional para conocer las funciones de este cargo, concretamente al artículo 2.1.c. Así pues, al secretario-interventor le corresponden las funciones de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo y las funciones de control y fiscalización interna de la gestión económica-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación. Por otro lado, el art. 24.3, dicta que la Secretaría en municipios con población inferior a 5.000 habitantes corresponderá a este funcionario, debiendo pertenecer preferiblemente al subgrupo A1.

En segundo lugar, se cuenta con la presencia de dos auxiliares administrativas, pertenecientes al grupo C1. Atendiendo a la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana, en su artículo 31.3.a, establece que los funcionarios que pertenecen a estos puestos de trabajo tendrán que realizar entre otras funciones, las de colaboración, comprobación, gestión, actualización y tramitación de la documentación.

Por otro lado, se destaca que el personal laboral se contrata de forma parcial o temporal, con el fin de satisfacer servicios en los momentos concretos que se exijan.

CONCEJALÍA DE IGUALDAD

En el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles se otorga el cargo de concejala de Igualdad a la 2ª teniente de alcalde, Dña. Mónica Castellote Murgui. No obstante, en la web del Ayuntamiento de Calles no se expone por

ninguna parte el encargado de dicha concejalía, así como la existencia o no de esta, ni de una unidad de igualdad.

Tras contactar con la auxiliar administrativa del ayuntamiento se confirma la inexistencia de una concejalía de igualdad. Simplemente se seleccionó a la teniente de alcalde para realizar el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles con el objetivo de optar a una subvención en materia de turismo de la Diputación de Valencia.

Es una realidad que en los municipios de tan poca población, los miembros del pleno municipal, debido al insuficiente sueldo percibido, suelen tener un trabajo externo a su cargo en el ayuntamiento, así como diversas funciones dentro de la organización municipal. Es el caso de Dña. Mónica Castellote Murgui, que a parte de su cargo de 2ª teniente de alcalde, ejerce funciones de forestal. Es por esto y por causas personales ajenas al interés de este trabajo, ha sido imposible contactar con ella para realizarle una entrevista.

4.3. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

En el apartado del desarrollo de las políticas de igualdad, se observa que el Ayuntamiento de Calles cuenta con un considerable retraso en la adaptación de este a la realidad social, en términos de normativa y mecanismos de control. Tal es el retraso en esta materia, que la realización del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles llega en 2020, mientras que el Plan de Igualdad Municipal no llega hasta 2022. Esta inacción por parte del gobierno local puede deberse a ciertos factores, principalmente internos.

En primer lugar, la profunda feminización de la plantilla, a priori beneficiosa, ha podido provocar un estancamiento al creer que toda acción igualitaria se reduce a la equidad o mayoría de representación femenina en la organización municipal.

Por otro lado, siendo habitante del municipio, se cree que el agente externo ha influido en la inacción en materia de igualdad. Con esto se pretende señalar el papel de parte de la sociedad callejana que, como la gran mayoría de poblaciones rurales del interior, conserva gran parte de las costumbres machistas históricas las cuales ven los avances actuales como una especie de enemigo. No obstante, con el paso de los años y las generaciones este machismo se ha visto reducido enormemente y cada vez son más los habitantes que rehúyen este tipo de pensamiento.

Contextualizado el ámbito político-social de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el municipio de Calles, se procede a mostrar la única ordenanza municipal que muestra como objetivo principal alcanzar la igualdad. Se trata de la Ordenanza Municipal de Convivencia Ciudadana y Buen Gobierno, del año

2002.

Esta, en su art.1.1 dicta: “La presente ordenanza tiene como objeto principal lograr el bienestar colectivo y organizar la comunidad, de tal forma que se consiga una convivencia ciudadana en paz y en igualdad de derechos y obligaciones.”

En lo referente a los presupuestos del último año, se debe acudir al Portal de Transparencia de la web del Ayuntamiento de Calles para poder consultar el reparto del presupuesto municipal. Así pues, se procede a mostrar en una tabla el mencionado reparto:

Tabla Nº4. Presupuestos municipales del año 2022.

PRESUPUESTO MUNICIPAL		
DEUDA PÚBLICA	13.226€	2,55%
SERVICIOS PÚBLICOS	86.101€	16,58%
ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL	51.959€	10,01%
PRODUCCIÓN DE BIENES PÚBLICOS DE CARÁCTER PREFERENTE	58.012€	11,17%
ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO	10.000€	1,93%
ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL	299.927€	57,76%
TOTAL	519.225€	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Calles.

Analizando estos presupuestos, se puede destacar como el Presupuesto Municipal del año 2022 constó de 519.225€, que se repartieron en seis áreas de acción. En cuanto a las áreas que resultan de interés para el presente trabajo, las Actuaciones de Protección y Promoción Social reciben 51.959€, lo cual representa un 10% del presupuesto total. Para contemplar el reparto del presupuesto de forma gráfica se expone el siguiente gráfico:

Gráfico Nº1. Reparto de los Presupuestos Municipales de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tabla 3

El gráfico anterior permite observar que la financiación de las actuaciones de promoción y protección social, en las que se deberían de encontrar las acciones en materia de igualdad, significan un porcentaje menor del presupuesto total. Un dato que comentar tras comparar el presupuesto en producción de bienes públicos de carácter preferente, área en la que se encuentra la cultura, es que este apartado recibe 33.000€ de financiación, mientras que el presupuesto destinado a los servicios sociales no llega a los 13.000€. Así pues, se observa una partición desigual de los presupuestos generales, la cual provoca un retraso en políticas sociales con respecto a otras políticas, en este caso culturales. De esta forma, una equiparación mayor permitiría avanzar con mayor velocidad en el desarrollo de políticas sociales y, por tanto, de igualdad en el Ayuntamiento.

El área de actuaciones de protección y promoción social se fracciona a su vez en dos apartados:

Gráfico Nº2. Reparto del presupuesto del área de Actuaciones de Promoción y Protección Social.



Fuente: Elaboración propia a partir del Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Calles

Como muestra el gráfico, el reparto de los 51.959€ pertenecientes al área social es bastante desigual. Por un lado, el fomento del empleo se ve bien financiado, ya que recibe más del 75% del presupuesto disponible. En contra, el apartado de servicios y promoción sociales únicamente recibe el 24,44%. Esto se puede justificar con la falta y necesidad de creación de empleo con el fin de reactivar la economía local tras los efectos negativos de la COVID-19. No obstante, permite justificar también la falta de interés de comenzar nuevas políticas de igualdad por parte del partido gobernante.

Tras consultar las últimas Actas de Pleno del Ayuntamiento, se ha obtenido el presupuesto para el año 2023. No obstante, solo se presupuestan las áreas, así que se procede a comparar los presupuestos de los dos últimos años:

Tabla N°5. Comparación de los presupuestos municipales de 2022-2023

PRESUPUESTOS 2022		PRESUPUESTOS 2023	
DEUDA PÚBLICA	13.226€	DEUDA PÚBLICA	6.663€
SERVICIOS PÚBLICOS	86.101€	SERVICIOS PÚBLICOS	101.101€
ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL	51.959€	ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL	53.241€
PRODUCCIÓN DE BIENES PÚBLICOS DE CARÁCTER PREFERENTE	58.012€	PRODUCCIÓN DE BIENES PÚBLICOS DE CARÁCTER PREFERENTE	61.311€
ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO	10.000€	ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO	10.000€
ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL	299.927€	ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL	349.430€
TOTAL	519.225€	TOTAL	581.748€

Fuente: Elaboración propia a partir del Acta del Pleno Extraordinario de 28 de diciembre de 2022

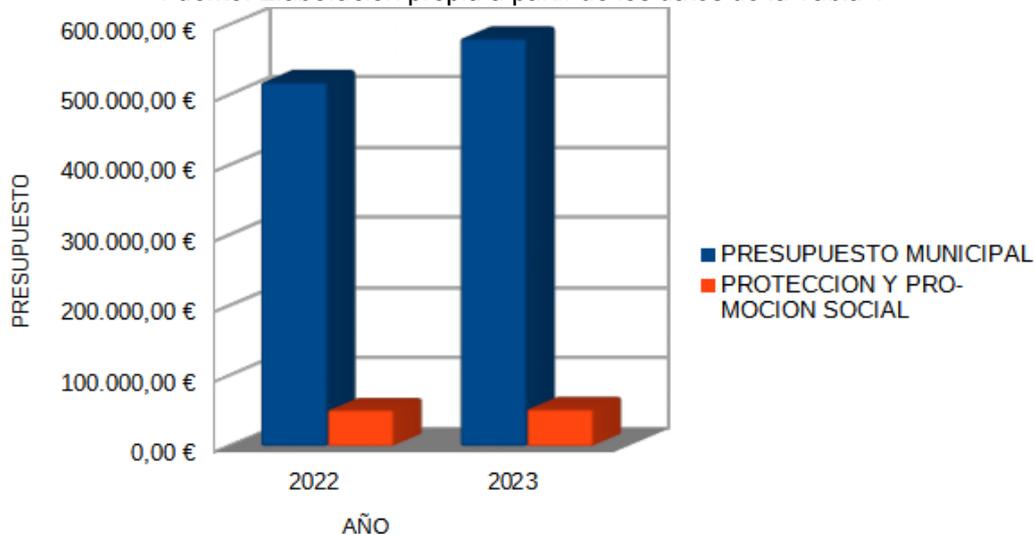
La primera conclusión que se obtiene al observar la tabla es el aumento del presupuesto total con el que cuenta el Ayuntamiento. Como se ha mencionado anteriormente, el año 2022, el presupuesto disponible era de 519.225€. En el presente año, se cuenta con 581.748€, por lo que se evidencia un aumento en la financiación de 62.523€. De esta manera, se ve aumentado el presupuesto un 10,75%.

En cuanto al área de Actuaciones de Protección y Promoción Social, el presupuesto para 2023 es de 53.241€. Así pues, mientras que el aumento en los presupuestos generales es del 10,75%, el aumento en el área que se deben encontrar las políticas de igualdad únicamente ha aumentado un 2,95%, por lo que permite sacar la conclusión de que no se está aumentando los medios como debería ser. Además, cabe recordar que la gran parte de este presupuesto va destinada al fomento del empleo y no al apartado de servicios y promoción sociales.

Para evidenciar lo comentado, se ha realizado la siguiente comparativa en forma de gráfico:

Gráfico Nº3. Comparativa del aumento de presupuestos en Actuaciones de Protección y Promoción Social en relación con el aumento de los Presupuestos Municipales.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tabla 4



Por último, tras contactar con el Ayuntamiento, la auxiliar administrativa aporta la documentación referente a las subvenciones percibidas por la administración local en materia de igualdad. De esta forma, es la resolución del BOE del 8 de septiembre del 2021 por la que el Ayuntamiento recibe una transferencia para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Esta transferencia alcanza los 1.063,90€ y se destinaron a la fabricación de bolsas con mensajes contra la violencia de género.

El año posterior, con una subvención de 1.587€, el Ayuntamiento decidió situar un mural en la entrada del municipio con la frase: *“Ni golpes que duelan, ni palabras que hieran. Ya que estamos de paso, dejemos huellas bonitas. Calles Cuida y Respeta”*. A continuación, se adjunta una fotografía del mural:

Ilustración N°6. Mural contra la violencia de género.



Fuente: Elaboración propia

Observando el mural, se puede entrever, en las dos primeras frases, los temas que este quiere tratar. En primer lugar, la frase "Ni golpes que duelan" quiere tratar la violencia de género en un ámbito general, ya que va dirigida a toda la civilización, por lo que aborda desde la violencia doméstica, el acoso sexual, la violencia en el ámbito laboral y toda forma de violencia contra las mujeres, desde un punto de vista físico. Continuando la frase, el mural dice "ni palabras que hieran". Esta frase puede abocar a dos temas, por un lado la violencia verbal, siendo otro tipo de la violencia de género que trata en la primera frase; o, por otro lado, puede ir dirigido al uso de una comunicación y lenguaje no sexista en la vida cotidiana de los habitantes del municipio de Calles.

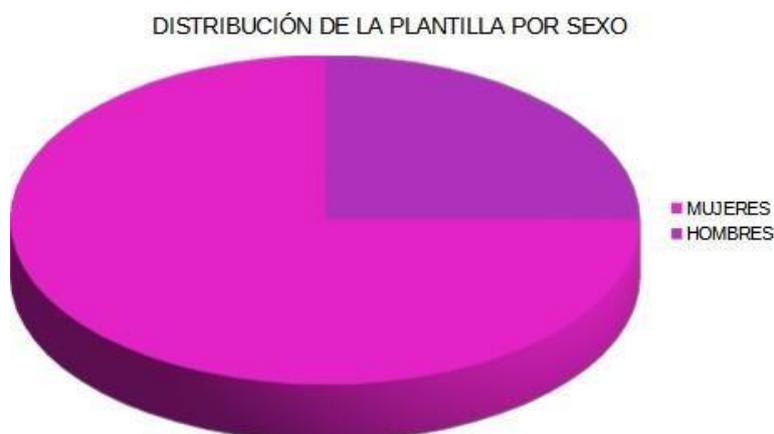
La consulta de las ordenanzas, políticas y presupuestos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Calles permite extraer ciertas conclusiones. Por un lado, las ordenanzas municipales en materia de igualdad del Ayuntamiento de Calles son prácticamente inexistentes, ya que no se ha podido obtener ninguna posterior a la Ordenanza Municipal de Convivencia Ciudadana y Buen Gobierno, del año 2002. En cuanto a los presupuestos generales consultados, se ha llegado a la conclusión de que la financiación destinada al área de Actuaciones de Protección y Promoción Social, aparte de ser escasa en consonancia con otras áreas, no ha aumentado de forma acorde al aumento de los Presupuestos Generales. Por último, en materia de políticas de igualdad realizadas recientemente por la administración local, únicamente destacan ciertas campañas desarrolladas gracias a subvenciones estatales.

Tras el análisis político, social y presupuestario en términos de igualdad en el Ayuntamiento de Calles, en el apartado siguiente se procede a tratar el I Plan Interno de Igualdad con una mejor visión.

5. I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CALLES

El actual Ayuntamiento del Municipio de Calles se encuentra formado por 8 empleados. La presencia femenina dentro de la plantilla de personal es abrumadora ya que, como se observa en el gráfico posterior, representan el 75% del total de esta, mientras que los hombres conforman el 25% restante.

Gráfico N°4. Distribución de la plantilla del Ayuntamiento por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles

No obstante, la existencia de un Plan de Igualdad Interno brillaba por su ausencia, siendo este el primero a diferencia de algunos municipios de alrededor como Chelva o Villar del arzobispo, los cuales contaban con uno desde hace varios años.

Como se ha explicado anteriormente, la conciencia histórica ha provocado y provoca desigualdades sufridas por las mujeres. Es obvio que se ha avanzado mucho en esta materia, con la aprobación de la normativa a distintos niveles mencionada en el Capítulo III, pero todavía queda mucho camino. Uno de los puntos de especial importancia debe ser, hacer llegar a las instituciones y calles de los municipios más pequeños las nuevas políticas de género, estrategias y medidas que nos guíen hacia una sociedad igualitaria.

Esto es lo que tratan de expresar tanto la alcaldesa, María Consuelo García García, como la concejala de Igualdad, Mónica Castellote Murgui, en sus correspondientes intervenciones en el Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles. Ambas hacen ver la disponibilidad de la sociedad callejana para eliminar la discriminación y la falta de oportunidades para cualquier persona del municipio y para convertirse en una sociedad más justa, con igualdad real de oportunidades y libre de violencia de género contra las mujeres.

Un buen método para alcanzar esa igualdad efectiva en el municipio es comenzar por su Ayuntamiento. Para ello, el I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles se crea para mostrar la voluntad política para trabajar

en favor de políticas de género y así favorecer la transformación hacia una sociedad igualitaria. Así pues, con la finalidad de mostrar una visión real de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se cuenta con la colaboración de la plantilla del Ayuntamiento de Calles para la realización del Plan.

Para comenzar con el análisis, el presente Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles se encuentra estructurado en once apartados:

1. Introducción
2. Marco normativo
3. Conceptos generales
4. Principios fundamentales del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles
5. Metodología
6. Diagnóstico
7. Cuestionario digital
8. Plan de acción
9. Cronograma
10. Seguimiento y evaluación
11. Documentación de referencia

A continuación, se analizan los apartados relacionados con la normativa, la metodología empleada y el diagnóstico que obtiene el plan:

5.1. MARCO NORMATIVO

En referencia al Marco Normativo establecido en el Plan de Igualdad, se debe mencionar que este se acoge a la normativa vigente y relevante en su campo y en el momento de su realización. Así pues, incorpora marcos de referencia internacional y marcos normativos europeo, nacional y autonómico, los cuales fundamentan el desarrollo de los planes, entre ellos el plan de igualdad.

Para tener un conocimiento general de la normativa empleada en el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles se expone el siguiente cuadro síntesis:

Tabla Nº6. Cuadro síntesis de la normativa empleada en el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles.

MARCO DE REFERENCIA INTERNACIONAL
A. Declaración Universal de los Derechos Humanos
B. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la

mujer de 1967
C. Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la mujer de 1979
D. Conferencias de México (1979), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995)
MARCO NORMATIVO EUROPEO
A. Tratado de Ámsterdam de 1997
B. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección oficial contra la Violencia de Género
C. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
D. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local
MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO
A. Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana
B. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir del Marco normativo del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles

5.2. METODOLOGÍA

El análisis de la metodología que el plan recoge permite extraer varias observaciones.

En primer lugar, se debe destacar el poco detalle con el que es tratada la metodología empleada para la elaboración del plan, mencionando de forma muy breve y sin justificación alguna el uso de las técnicas empleadas.

En segundo lugar, el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles trata una metodología mixta, ya que combina las técnicas cuantitativa y cualitativa, con el objetivo de poder dar profundidad al análisis. Esta metodología suele emplearse en situaciones complejas que quieren ser estudiadas al detalle. Por eso, se suele realizar un análisis previo cuantitativo y, posteriormente, focalizar la acción por medio de técnicas cualitativas, las cuales permiten un estudio más específico.

El plan señala la consulta y extracción de registros provenientes del Instituto Nacional de Estadística (INE) como una técnica cualitativa. La investigación de datos secundarios en este tipo de fuentes es una técnica cuantitativa ya que se centra en recabar información que se encuentra en fuentes ya escritas y recolectadas por otros investigadores o instituciones, en este caso el INE. No obstante, se debe señalar si esta extracción de datos es adecuada para llevar a

cabo un diagnóstico en un plan de estas características. Con esto, se pretende señalar que los datos que se pueden extraer de instituciones como el INE, pueden no ser tan útiles como el uso de otras técnicas cualitativas, ya que puede existir una falta de variables que sean necesarias para abordar de forma más específica preguntas durante la investigación.

Así pues, el plan señala el uso de la técnica cualitativa conocida como entrevista, pero no se muestra a lo largo del plan. En contra, sí que destaca como uso de técnica cualitativa el focus group, que es una entrevista grupal y está desarrollado en el documento. Este se conforma por un moderador y varios participantes, en este caso los empleados del ayuntamiento, y la interacción es grupal. En segundo lugar, la entrevista permite extraer información detallada desde una perspectiva individual, mientras que en el focus group se tratan temas comunes a todos los participantes, permitiendo la comparación de opiniones.

Otra técnica que aplica es el grupo de discusión. Aunque es una técnica óptima para 8 participantes, una de las reglas básicas es que estos no se conozcan. En una plantilla tan pequeña se pone en duda el uso de la técnica. Como positivo, según parece dispuesto en el plan, ha seguido un guión en el que se tratan un listado de temas estrictamente relacionados con las áreas de acción que, posteriormente, quiere incidir. No obstante, se remarca que la dinámica del focus group no puede ser controlada totalmente, ya que depende del transcurso de la reunión y de la personalidad de los participantes, entre otros factores.

Las técnicas mencionadas se plasman en el diagnóstico que se desarrolla en el siguiente capítulo del plan.

5.3. DIAGNÓSTICO

Para la realización de diagnóstico, el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles hace uso del cuestionario digital para la obtención de información básica que permitirá realizar el plan de acción.

Se debe destacar que el plan da a entender el cuestionario como una técnica cualitativa, lo cual es incorrecto. Como se ha tratado en el apartado de metodología, se trata de una técnica cuantitativa que permite recabar información de manera sistemática y estandarizada, ya que se realizan preguntas estructuradas a todos los empleados de la administración, sin poder incidir personal y subjetivamente en la situación concreta de cada empleado.

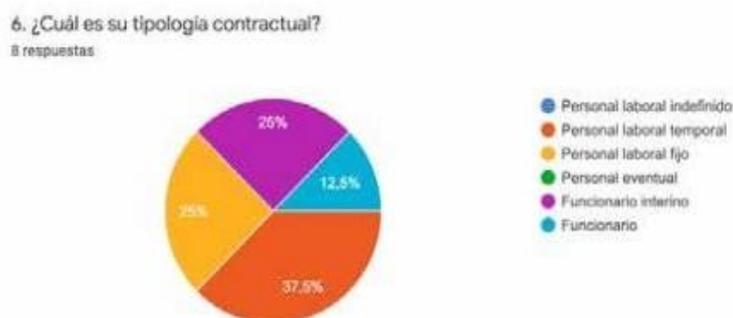
En el cuestionario, el plan trata de analizar, por medio de 53 preguntas, una serie de variables que permiten tener un mayor conocimiento de las áreas desarrolladas en el plan de acción:

A) Composición de la plantilla

En lo referente a la composición de la plantilla, el cuestionario pretende analizarla conociendo la edad y sexo de la plantilla, los años que lleva el empleado en plantilla y la relación y tipo contractual de cada miembro.

Así pues, como se ha mencionado al principio del presente Capítulo, la plantilla está formada por una mayoría femenina incumpliendo lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, la cual dicta que se considera una plantilla equilibrada aquella que no supere el 60% de personas de cada sexo. En cuanto a la edad media del personal, se sitúa en 50 años, siendo las personas de más elevada edad hombres.

Gráfico Nº5. Tipología contractual de la plantilla

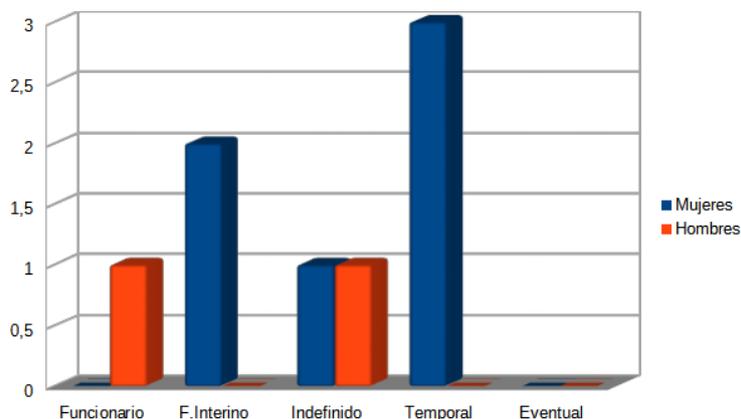


Fuente: I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles

Analizando la tipología contractual de los empleados, se destaca que los dos puestos de funcionarios interinos corresponden a mujeres, situando a los hombres en puestos laborales indefinidos o temporales. De esta forma, en el caso particular del Ayuntamiento de Calles, se puede decir que el personal funcionario interino se encuentra feminizado, siendo el 100% de estos puestos cubiertos por mujeres. La figura del único funcionario del grupo A que posee el Ayuntamiento se encuentra cubierta por un hombre. No obstante, se debe recordar que este desempeña funciones en otros Ayuntamientos, no solo en el del municipio de Calles.

El plan utiliza un indicador para conocer la distribución de la plantilla por tipología contractual. No obstante, se puede hacer uso de un indicador de género para conocer que representación de cada sexo tienen las diferentes tipologías contractuales. Tras comprobar la composición de la plantilla, se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N°6. Tipología contractual de los empleados por sexo



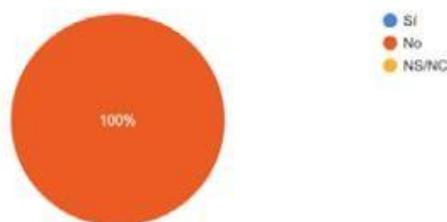
Fuente: Elaboración propia a partir del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles

El gráfico permite resumir el apartado de composición de la plantilla citando la feminización de esta en los puestos de funcionario interino, anteriormente citados, y de personal laboral temporal. La contratación de mujeres como personal laboral temporal, podría tratarse de una estrategia para aumentar la presencia del sexo femenino en el ámbito laboral público o para reducir la brecha de género. No obstante, al observar el aparente equilibrio en el resto de los puestos, puede tratarse de una mera coincidencia.

Por último, tratando el concepto de “techo de cristal”, la plantilla del Ayuntamiento considera que este es inexistente. Esto se puede apreciar en la unanimidad al responder a la pregunta que se expone en el siguiente gráfico:

Gráfico N°7. Presencia del techo de cristal en el Ayuntamientos

9. ¿Se observa en el ayuntamiento la pertenencia de las mujeres a categorías profesionales de menor jerarquía y de los hombres de mayor jerarquía?
8 respuestas



Fuente: I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles

Analizando la composición de la plantilla, y partiendo de la base que la actual alcaldesa, reelegida en las últimas elecciones municipales de mayo de 2023, es una mujer, se observa un equilibrio en las diferentes categorías profesionales. No obstante, se debe volver a mencionar que los puestos de personal temporal están cubiertos en su totalidad por mujeres.

B) Promoción profesional

La segunda variable analizada en el diagnóstico es la promoción interna. En esta, la plantilla discrepa en cierta forma en si los canales garantizan la no discriminación por razón de sexo en los canales utilizados para informar de las vacantes internas. Se destaca que dos de las seis mujeres, es decir el 25% de la plantilla, cree que no se garantiza este derecho, por lo que se puede dar a entender que no se refleja claramente en estos canales la no discriminación.

Continuando con lo comentado, el 37,5% de la plantilla, todas mujeres, no tiene claro si se fomenta la participación de la mujer en estos procesos de promoción.

C) Contratación y acceso al empleo

En lo referente a la contratación, la plantilla está de acuerdo en que la publicación de las ofertas de empleo no muestra en ningún momento preferencia por alguno de los sexos. Como ejemplo se ha consultado el Portal de Transparencia del Ayuntamiento, en el cual se muestran los últimos contratos realizados por este.

Ilustración N°7. Últimos contratos realizados por el Ayuntamiento de Calles

Objeto del contrato	Fecha ▼	Importe de Adjudicación	Presupuesto base	Estado de la licitación	Actividad	Procedimiento	Tipo de Contrato
contrato menor desconexión terminales cortados por robo en línea subterránea de alumbrado publico	2023-05-08	1.952 €	1.952 €	RESUELTO		Contrato menor	Obras
contrato menor reparación y mantenimiento de los desperfectos mediante asfáltico	2023-05-04	3.150 €	3.150 €	RESUELTO		Contrato menor	Obras
contrato menor para limpieza del rio 2023	2023-04-21	4.132 €	4.132 €	RESUELTO		Contrato menor	Servicios
Contrato menor servicio de arqueología obra Adecuación Acueducto Peña Cortada -2022	2023-04-20	5.950 €	5.950 €	RESUELTO		Contrato menor	Servicios
contrato menor para limpieza de caminos rurales	2023-03-29	3.967 €	3.967 €	RESUELTO		Contrato menor	Servicios
contrato menor limpieza dependencias municipales mugisa grupo	2023-03-17	14.400 €	14.400 €	RESUELTO		Contrato menor	Servicios
Contratación obras pavimentación alrededor pistas polideportivas de Calles	2023-03-07	45.660 €	48.760 €	PUBLICADO	Trabajos de pavimentación y revestimiento de suelos	Abierto simplificado	Obras
Contratación obras remodelación vestuarios polideportivo municipal obra número 2953 Plan inversiones 2020-2021	2023-03-07	48.645 €	50.208 €	PUBLICADO	Reparación y mantenimiento de instalaciones deportivas	Abierto simplificado	Obras

Fuente: Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Calles

Tras observar la tabla de últimas contrataciones del Ayuntamiento de Calles, se obtienen dos conclusiones claras. La primera de ellas es que en ninguna oferta se muestra la preferencia por un sexo. Por otro lado, se cree oportuno mencionar que todas estas ofertas de empleo son para contratos menores de

Obras y Servicios. Así pues, en un sector muy masculinizado como este, se deja ver entre líneas la mayor contratación de hombres que de mujeres.

D) Formación profesional

En términos de formación de la plantilla, los empleados destacan la posibilidad de formarse durante el horario laboral, lo cual permite congeniar la formación con la vida personal y familiar.

No obstante, es llamativo observar como el 80% de las mujeres opina que esta formación se ajusta a las necesidades de los puestos de trabajo, mientras que solo el 50% de los hombres lo señala, permitiendo llegar a la conclusión de que las empleadas están más involucradas en los procesos de formación profesional.

E) Retribuciones salariales

Continuando con las retribuciones, destaca la inexistencia de un convenio colectivo en el que se exponen los conceptos retributivos. Así pues, consultando las Actas de Pleno posteriores a la constitución de la corporación municipal de 2019, se ha podido obtener la información referente a dos cargos de la corporación que desempeñan su cargo en régimen de dedicación parcial.

Ilustración Nº8. Retribuciones de los miembros de la corporación municipal de 2019

912	10000	Retribuciones básicas organos de gobierno	19500,0
920	12000	Retribuciones básicas grupo A1	19230,0
920	12004	Retribuciones básicas C2	11710,0
920	12006	Personal Funcionario TRIENIOS	3000,0
920	12100	Retribuciones Complementarias.DESTINO	11500,0
920	12101	Retribuciones Complementarias. ESPECIFICO	19500,0
241	13000	AEDL	18950,0
920	13000	Personal laboral fijo. Operario, limpieza y monitora comedor	32000,0
241	131	Personal temporal subvenciones empleo	6500,0

Fuente: Tabla extraída del documento del Pleno ordinario del 27 de diciembre de 2019

En el mencionado pleno del 27 de diciembre de 2019, se expone la motivación por la que se presupuestan, en la partida de retribuciones básicas de los órganos de gobierno, la retribución de la alcaldesa y de un concejal. Se menciona de forma expresa porque ambos tienen una dedicación del 50%.

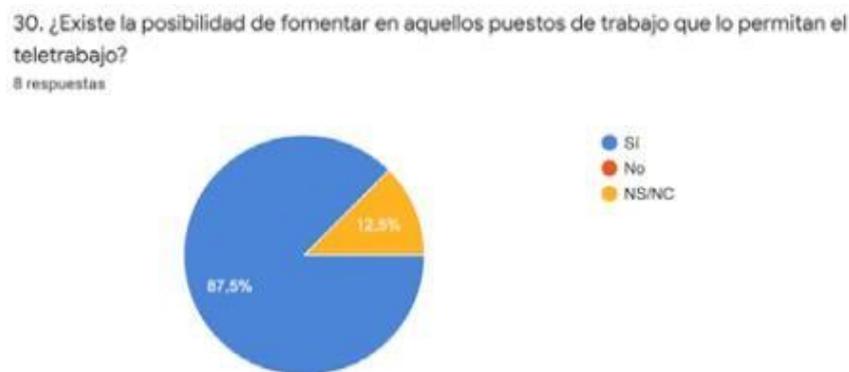
La plantilla niega rotundamente la peor accesibilidad de las categorías feminizadas, como es el personal temporal, que las masculinizadas. Así pues, a excepción de un hombre, la plantilla opina que los plusos son accesibles por igual para toda la plantilla.

F) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

En términos de la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo para satisfacer las necesidades familiares, laborales y personales de empleadas y empleados, la plantilla destaca las facilidades que recibe por parte de la corporación municipal a la hora de pedir permisos laborales. No obstante, se observa una cierta ignorancia por parte de la plantilla en términos de normativa legal de conciliación.

En cuanto a una forma de conciliación, se trata la posibilidad de establecer el teletrabajo en aquellos puestos que lo permitan. Ante esta posibilidad, la plantilla cree que es una posibilidad real, ya que desempeñan, en su mayoría, trabajos administrativos realizados en dispositivos informáticos.

Gráfico N°8. Opinión de la plantilla sobre la posibilidad de establecer el teletrabajo.



Fuente: I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles

Por último, en cuanto a la situación de las embarazadas es interesante observar que las tres cuestiones referentes a la adaptación del trabajo a su situación, como puede ser el ritmo de trabajo o los horarios, es respondida con la totalidad de las mujeres con un Ns/Nc, mientras que los hombres responden sí que se adapta el trabajo a su situación. Esta situación debería adaptarse a lo dictado en la normativa, como en el art. 48 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), el cual incluye como derecho de las trabajadoras embarazadas a que se garantice la posibilidad de adaptar las condiciones de trabajo durante el período de embarazo.

G) Lenguaje y comunicación no sexista

La presente variable, se debe dividir en dos apartados. Por un lado, la plantilla tiene claro que el uso de comentarios de carácter sexista, homófobo o de cualquier otro tipo no tienen cabida en el Ayuntamiento, y por otra parte, se cuestiona sobre la forma de comunicación interna y externa del Ayuntamiento.

Respecto a la comunicación del Ayuntamiento se observa, en primer lugar, que la presencia de mujeres en imágenes, carteles u otro tipo de publicidad no es menor que la de los hombres. Por otro lado, la plantilla se encuentra más

dividida en cuanto al uso del lenguaje inclusivo en los documentos expedidos por el Ayuntamiento. De esta forma, la opinión de las mujeres se contradice, debido a que tres de ellas afirman que se hace uso del lenguaje inclusivo y tres responden Ns/Nc. Además, la opinión de la parte masculina todavía es más contradictoria, ya que ambos opinan que no se hace uso del lenguaje inclusivo. Ante esto, se observa una ignorancia por parte de la plantilla hacia el uso de lenguaje y comunicación no sexista.

No obstante, no hay constancia de la existencia de mecanismos que impidan el uso del lenguaje sexista. Además, la aplicación del lenguaje inclusivo en la redacción de documentos es algo que más de la mitad del personal niega o desconoce. La situación del lenguaje se amplía en el focus group, donde la plantilla reconoce la predisposición a instaurar el lenguaje inclusivo, cambiando el orden del femenino y el masculino en las publicaciones en las redes sociales, los carteles que se expongan por el municipio y los bandos dictados a cargo del Ayuntamiento.

H) Acoso sexual y por razón de sexo

Por último, el acoso laboral ha sido inexistente en el Ayuntamiento de Calles. No obstante, esto no justifica la falta de un protocolo municipal de actuación en estos casos. Así pues, el comportamiento, respeto y conciencia de igualdad en las relaciones laborales de los empleados son las principales armas con las que cuenta el Ayuntamiento para combatir posibles casos de acoso por razón de sexo, sexual o moral.

Tras la exposición del cuestionario, el plan hace uso de la técnica cualitativa conocida como focus group, la cual consiste en una reunión dirigida a obtener información detallada que podrá utilizarse en la planificación estratégica o implementación de políticas. Así pues, permite establecer las pautas que deberán desarrollar las acciones positivas a establecer en el plan.

Así pues, tras la realización de la reunión, se obtienen ciertas conclusiones de las siguientes áreas:

TABLA N°7. Resumen del diagnóstico del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles.

ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN	Carencia de medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Los requisitos y méritos son estipulados por el organismo emisor de las subvenciones.
RETRIBUCIONES Y	Falta de un convenio laboral del ayuntamiento y

AUDITORÍAS SALARIALES	de una relación de puestos de trabajo (RPT)
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	Inexistencia de ordenanzas específicas sobre promoción interna ni de planes de formación concretos
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Existencia de ayuda y flexibilidad a la hora de pedir permisos
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Inexistencia de políticas de salud laboral tratadas desde una perspectiva de género ni de un protocolo municipal de acoso laboral y sexual.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Ausencia de mecanismos de control y directrices en el uso del lenguaje inclusivo en la plantilla

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles

Una vez expuesto el diagnóstico se pueden extraer ciertas conclusiones y es que en términos generales la política local en la mayoría de las áreas era bastante escasa, prácticamente nula, antes de la implantación del Plan de Igualdad Interno. Por una parte, se observan áreas en las que la plantilla muestra su acuerdo con la situación actual, como es el caso de la conciliación; por otro lado, hay otras áreas, como el acceso a la ocupación y contratación, en las que la plantilla discrepa en los métodos actuales.

Como se ha citado en el capítulo del marco normativo, atendiendo al art. 46.2 de la Ley 3/2007, las áreas que plantea el I Plan de Igualdad Interno se distinguen de las planteadas por la ley. Mientras que la norma dicta como área a tratar en el diagnóstico previo la infrarrepresentación femenina, el plan elude esta y trata sobre la comunicación y el lenguaje no sexista, no mencionado en el texto legal. Para observar mejor la diferencia de áreas tratadas, se expone la siguiente tabla comparativa:

Tabla Nº8. Comparativa de las áreas a tratar según la ley 3/2007 y las tratadas por el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles.

ÁREAS QUE TRATAR SEGÚN LA LEY	ÁREAS TRATADAS EN EL PLAN
Proceso de selección y contratación	Acceso a la ocupación y a la contratación
Clasificación profesional	Clasificación profesional, promoción y formación
Formación	Clasificación profesional, promoción y formación
Promoción profesional	Clasificación profesional, promoción y formación
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Retribuciones y auditorías salariales
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Conciliación y corresponsabilidad
Infrarrepresentación femenina	-
Retribuciones	Retribuciones y auditorías salariales
Prevención de acoso sexual y por razón de sexo	Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
-	Comunicación y lenguaje no sexista

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles

5.4. PLAN DE ACCIÓN

Tras la exposición del diagnóstico, se procede a explicar el plan de acción que se pretende llevar a cabo, con los objetivos y acciones a realizar en cada área de las explicadas en el apartado anterior.

Área de acceso a la ocupación y a la contratación

La presente área se centra en que el acceso al empleo por medio de los procesos de reclutamiento y selección de personal cumpla con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dirigidos a integrar la política de igualdad en todos los niveles de la plantilla, el Plan define objetivos concretos para formar a los empleados en igualdad de trato y oportunidades en el empleo. En el caso de los procesos de contratación se pretende establecer la igualdad de género en los procesos selectivos del personal, así como asegurar que, en las ofertas públicas para el empleo, no se produzca ningún tipo de discriminación.

Tras observar el número de acciones dedicadas a cada objetivo, se contempla

que centra mayoritariamente su plan de acción en conseguir una política de reclutamiento y selección que garantice el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

TABLA Nº9. N.º de acciones de los objetivos específicos del área de acceso a la ocupación y a la contratación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº ACCIONES
Formar en perspectiva de género y en el principio de igualdad de trato y oportunidades en el empleo a todas las personas que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento.	5
Asegurarse de que, en las ofertas públicas para el empleo, no se produzca ningún tipo de discriminación.	4
TOTAL	13

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles

Área de retribuciones y auditorías salariales

El plan continúa con la idea de acabar con las diferencias salariales existentes en la retribución de mujeres y hombres por razón de sexo. Para detectar estas situaciones el Plan cree conveniente analizar la política laboral y retributiva del Ayuntamiento y corregirlas o eliminarlas. Es por ello que se acude al cumplimiento del principio de igualdad retributiva como principal objetivo.

TABLA Nº10. N.º de acciones del objetivo general del área de retribuciones y auditorías salariales.

OBJETIVO GENERAL	Nº ACCIONES
Garantizar el principio de igualdad en las retribuciones para valorar todos los puestos de trabajo por igual, así como el correcto uso de las gratificaciones salariales evitando todo tipo de discriminación.	3
TOTAL	3

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles

Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

A continuación, el Plan desarrolla una de las áreas que más acciones concentra. Este ámbito se centra en continuar el proceso de garantizar la igualdad, ahora en el interior de la organización. Para ello, aborda los mecanismos de promoción interna en igualdad de oportunidades, así como la integración de la igualdad en los diseños y contenidos de formación.

Así pues, para cumplir con esos objetivos, se realizan nueve acciones distribuidas entre estos, centrandó su acción en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en los procesos de promoción interna.

TABLA Nº11. N.º de acciones de los objetivos del área de clasificación profesional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº ACCIONES
Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en los procesos de promoción interna.	4
Asegurar que todas las personas que forman la plantilla del Ayuntamiento tengan las mismas oportunidades de promoción en igualdad de trato y no discriminación	2
Fomentar la igualdad de oportunidades para la promoción del personal con cursos de formación.	3
TOTAL	7

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles

Área de conciliación y corresponsabilidad

Una de las áreas más activas en los últimos años es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal por parte de los empleados. En esta área, el Plan centra su acción en dar a conocer a los miembros de la plantilla los derechos que pueden obtener por la aplicación de acciones en conciliación y corresponsabilidad familiar.

Para atender esta acción, se establecen objetivos específicos que constan en informar a la plantilla de los conocimientos relativos a la conciliación, así como hacerla partícipe de medidas en esta materia.

TABLA Nº12. N.º de acciones de los objetivos específicos del área de conciliación y corresponsabilidad.

ACCIÓN	Nº ACCIONES
Dotar a la plantilla de los conocimientos relativos a la conciliación	3
Hacer partícipe a la plantilla sobre acciones en esta materia	3
Llevar a todos los rincones del Ayuntamiento la información actualizada sobre conciliación	2
TOTAL	8

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles

Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Las medidas llevadas a cabo en esta área persiguen conseguir un ambiente libre de situaciones discriminatorias y alejado de la aparición de situaciones en las que exista acoso sexual o por razón de sexo, así como proporcionar los conocimientos necesarios a la plantilla para que sepan qué tipo de situaciones son acoso en esta materia.

Como se ha mencionado anteriormente, existe la necesidad de aprobar un protocolo de actuación frente a posibles casos de acoso. Para ello, el Plan acude a guías y protocolos con el fin de incluir la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos y salud laboral y que los miembros de la plantilla sean conocedores de estas.

TABLA Nº13. N.º de acciones del objetivo general del área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO GENERAL	Nº ACCIONES
Conseguir un ambiente, dentro del Ayuntamiento, libre de situaciones discriminatorias y alejado de la aparición de situaciones en las que exista acoso sexual o por razón de sexo.	7
TOTAL	7

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles

Área de comunicación y lenguaje no sexista

Por último, en la presente área, no recogida en la Ley 3/2007, tiene como fin ajustar el discurso y la comunicación de los miembros de la plantilla a la sociedad igualitaria que se pretende alcanzar. Para ello, el Plan distingue sus acciones en dos vertientes, por un lado, la comunicación interna de la plantilla y en documentos oficiales y, por otro, el trato con el público y el uso del lenguaje a nivel práctico y oral.

En esta área encontramos 5 acciones que buscan como objetivo la integración del lenguaje inclusivo por parte de la plantilla:

TABLA N°14. N.º de acciones del objetivo general del área de comunicación y lenguaje no sexista.

OBJETIVO GENERAL	Nº ACCIONES
Conseguir que el personal del Ayuntamiento integre el lenguaje inclusivo y no sexista en su práctica diaria y lo acoja como principio fundamental en la redacción de todas las actuaciones, acciones y actividades que surjan y en todo tipo de comunicaciones internas y externas.	5
TOTAL	5

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles

Expuestas las acciones de las correspondientes áreas que se contemplan en el Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles, se procede a mostrar, por medio de una tabla, como queda el reparto de acciones:

TABLA N°15. Reparto de acciones.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Nº DE ACCIONES	PORCENTAJE
Acceso a la ocupación y contratación	13	28,88%
Retribuciones y auditorías salariales	3	6,66%
Clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina	9	20%
Conciliación y corresponsabilidad	8	17,77%
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	7	15,55%
Comunicación y lenguaje no sexista	5	11,11%
TOTAL	45	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles

Observada la tabla, se puede contemplar el desigual reparto de acciones que se abordan en cada área de actuación. De esta manera, existen acciones, como la de acceso a la ocupación y contratación, que se desempeñan 13

acciones, y otras como retribuciones y auditorías salariales, que solo disponen de 3 acciones.

Así pues, se encuentran dos áreas que se quedan atrás con respecto al resto en el número de acciones que se desempeñan, estas son el área de retribuciones, citada en el párrafo anterior, y el área de comunicación y lenguaje no sexista. Esta última resulta de especial relevancia en términos de igualdad.

Como se ha expresado anteriormente, la vigencia del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles va desde 2020 hasta 2023. En este período es cuando se llevan a cabo todas las acciones establecidas, distribuidas en el tiempo para abordarlas en su totalidad. El Plan establece un cronograma en el que se aprecian los tiempos de desarrollo de estas acciones.

Antes de todo, atendiendo a la Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad del FEMP, un factor que se considera necesario es mencionar qué acciones tienen prioridad sobre el resto. Esto no se observa en el apartado del cronograma, en el que se ciñe a poner la duración y la época que ocupa en su período de vigencia, distinguiendo entre acciones de duración trimestral y anual.

Se cree conveniente señalar que el área que más peso tiene, casi un 29% del conjunto del Plan, es el área de Acceso a la ocupación y contratación.

En cuanto a las acciones que se desarrollan en esta área, se observa que durante el año 2020 son pocas las que se comienzan a llevar a cabo, siendo esto la tónica general del resto de áreas. Por otro lado, a partir del 2021, a cabo gran parte de las acciones que se realizan de forma anual. Se destaca que la única acción que se desarrolla a lo largo de los cuatro años, establecidos como período de vigencia del Plan, es la sensibilización en materia de igualdad de género a la plantilla del Ayuntamiento.

Pasando a la segunda área comentada de retribuciones y auditorías salariales, sus acciones se desarrollan anualmente durante tres años, desde 2020 hasta 2023.

En el área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina destaca que las presentaciones y elaboraciones de guías solo ocupan un trimestre del segundo año de vigencia. Otro factor destacable es que el Plan Anual de formación solo se lleva a cabo en un año, pudiendo ser desarrollado durante más años, para actualizar la formación a los criterios y requisitos de las posibles novedades legislativas.

De las medidas que se llevan a cabo en términos de conciliación de la vida laboral se desarrollan la mitad de forma anual, una de ellas solo los dos últimos años, y la otra mitad de manera trimestral, con distintos períodos cada una.

En cuanto al área de acoso laboral se debe destacar los períodos de las acciones, así como las propias acciones. Con esto se pretende mostrar que se basa en guías que se desarrollan durante un único trimestre de un año de la vigencia del plan.

La implementación del lenguaje inclusivo en las administraciones públicas es un área de vital importancia en la actualidad. De esta forma, el plan desarrolla cuatro acciones de carácter trimestral, distribuidas a lo largo de los cuatro años, y una acción que se repetirá cada año, que es la de revisar las comunicaciones y documentos municipales para eliminar cualquier sesgo sexista.

Una vez observado el cronograma del plan, se echan en falta varias cualidades que se creen oportunas citar y que el plan ha eludido. Por una parte, como se ha comentado antes, el plan no establece prioridades, es decir, no menciona los grandes problemas que, por su política municipal, competencias, necesidades e intereses se quieren resolver con mayor urgencia con la implantación de este y su implementación.

Por otro lado, se observa falta de transparencia ante la ausencia de publicación de presupuestos dedicados cada acción o, al menos, a cada área. También, se debería conocer el coste que tiene la implementación de este plan interno para las arcas públicas, ya que se desconoce.

Finalmente, como crítica de los métodos usados en el Plan, se puede observar un uso excesivo de las guías de formación e información para la plantilla y, en consecuencia, pocas actuaciones o acciones para aplicar en el trabajo diario.

6. RESULTADO. ANÁLISIS DAFO

Poniendo fin al análisis del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles, se desarrolla una Matriz DAFO, que permitirá conocer a nivel interno y externo la situación de la política de igualdad en esta corporación municipal.

El análisis DAFO es una técnica que permite analizar y observar la situación actual de la empresa u organización en cuestión, pudiendo tomar decisiones estratégicas adecuadas. Este modelo se centra en analizar tanto el entorno externo como las características internas de la organización, para poder obtener una representación de la Debilidades, Amenazas, Oportunidades y Fortalezas.

A continuación, se procede a mostrar aquellos aspectos negativos que, tanto a nivel interno como externo, se han observado a lo largo del análisis del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles.

DEBILIDADES

- 1. Ajustar las acciones en relación con las debilidades detectadas:** Tras la exposición de las técnicas cualitativas y cuantitativas que desarrolla el plan, se puede observar que algunas de las acciones propuestas como solución no se ajustan correctamente a la realidad del Ayuntamiento. En referencia a las retribuciones, en el focus group se expone la necesidad de contar con un convenio laboral propio. Así pues, la plantilla del Ayuntamiento se conforma por 8 empleados, por lo que ajustar la retribución de cada uno de ellos a su convenio específico, dependiendo de sus puestos, no supone un gran problema.
- 2. Inexistencia de una unidad de igualdad:** El tamaño del consorcio, así como su reducido presupuesto, implica la imposibilidad de contar con un equipo de representantes de cada área del ayuntamiento que se encarguen de promover y controlar las políticas de igualdad. Así pues, esas limitaciones presupuestarias y de tamaño, hacen inviable tener una unidad o técnico de igualdad.
- 3. Estandarización del plan:** Como se reconoció por la auxiliar administrativa del propio Ayuntamiento en una de las consultas realizadas, la necesidad de un municipio pequeño a obtener subvenciones lleva a descuidar ciertos campos. Es el caso del presente plan, el cual propone en ciertas ocasiones medidas o acciones que no son admisibles para un Ayuntamiento que cuenta con un personal reducido. Además, se reconoce que el cargo de concejala de Igualdad tuvo que ser “improvisado” para poder realizar el plan y así obtener la subvención pertinente.
- 4. Falta de explicación en cuanto al presupuesto y a las prioridades:** El

diagnóstico del plan queda bastante pobre y no permite mostrar la realidad absoluta del organismo. Esto se debe al desconocimiento tanto del presupuesto que se destina a cada acción propuesta por el Plan, como por la falta de prioridades a conseguir, ya que no se observa ninguna acción como imprescindible y que se deba realizar de forma inmediata tras la implantación del Plan.

- 5. Redacción única en lengua castellana:** A pesar de la tradición histórica en cuanto al uso de la lengua castellana, en los últimos el número de habitantes que hacen uso de la lengua valenciana ha aumentado considerablemente. Además, en la Comunidad Valenciana coexisten dos lenguas oficiales que no son excluyentes, por lo que el uso de ambas en la redacción del plan ayudaría a la inclusión que persigue este.

AMENAZAS

- 1. Resistencia al cambio:** Como se ha expuesto a lo largo del trabajo, la sociedad rural ha mostrado en ciertas ocasiones una resistencia a las políticas de igualdad, producida en parte por una falta de conciencia en esta materia, así como miedo a que esas políticas provoquen la pérdida de poder del patriarcado. Esta puede existir en algunos miembros del propio ayuntamiento.
- 2. Imposición de mejoras, a priori bastante costosas, desde niveles jerárquicos superiores:** Como se ha explicado, la realización de este plan ha sido, en cierta manera, impuesta por la Diputación de Valencia para poder optar a percibir una subvención en materia de turismo. El gasto de la realización del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles fue asumido, según la auxiliar administrativa, gracias a otra subvención proveniente de la Diputación de Valencia. Así pues, aunque este no haya sido el caso, se pretende mostrar que en ocasiones, la aplicación de ciertas novedades con carácter obligatorio en municipios a nivel general, sin consultar específicamente la situación de cada ayuntamiento, puede provocar el gasto de un presupuesto vital para el desempeño de otras materias, como el desarrollo de las políticas de igualdad.
- 3. Falta de participación de la ciudadanía:** En relación con esa resistencia al cambio, la ignorancia y posible repudio de la sociedad a la implantación de ciertas políticas de igualdad, puede provocar una debilitación a la hora de formular soluciones para acabar con las desigualdades presentes en un ayuntamiento pequeño.
- 4. Influencias partidistas negativas:** Es conocido la ideología seguida por ciertos partidos en referencia a la política de igualdad. De esta forma, los intereses particulares del partido o la línea a seguir en esta materia a nivel nacional pueden provocar un estancamiento del desarrollo de políticas de

igualdad en el municipio.

En segundo lugar, se muestran aquellos aspectos positivos que se han detectado tras el análisis del plan. Así pues, se mostrarán tanto las fortalezas internas como las oportunidades a nivel externo que se contemplan.

FORTALEZAS

- 1. Existencia de una plantilla feminizada:** La plantilla del Ayuntamiento, como se ha mencionado anteriormente, cuenta con una mayoría de representación femenina. Esto debería convertirse en un motor para integrar las políticas de género en el funcionamiento de la organización.
- 2. Políticas específicas:** La dimensión del Ayuntamiento y del municipio permite centrar mucho más la acción política en términos de igualdad, ya que podrán ser políticas mucho más específicas al ser posible conocer casi con totalidad la situación de la sociedad.
- 3. Rapidez en los procesos de implantación de políticas:** Un Ayuntamiento de estas dimensiones no tiene un volumen de políticas inasumible, sino que va acorde a su tamaño. De esta forma, en el caso de acordar políticas de igualdad, su implantación puede ser rápida por parte del pleno, incluso siendo posible convocar un pleno extraordinario en el momento oportuno.
- 4. Aumento de la financiación destinada al área de protección y promoción social:** A pesar de que se trata de un Ayuntamiento pequeño, en el cual la mayor parte del presupuesto general va destinado a satisfacer necesidades y servicios básicos en el municipio, se debe mencionar el aumento del presupuesto del área de protección y promoción social como una posibilidad. Con esto, se pretende incidir en el descompensado aumento que ha sufrido esta área en relación con el aumento de los presupuestos generales ya que, mientras que estos han aumentado un 10,75% en el último año, el área en la que se debe encontrar la financiación de las políticas de igualdad solo se ha visto aumentada un 2,95%. Por esto, se recomienda, al menos, la equiparación correspondiente en la financiación, ya que puede ser una posibilidad para el gobierno local de ampliar el presupuesto social, con el fin de proponer y satisfacer diferentes políticas de igualdad.

OPORTUNIDADES

- 1. Obtención de ayudas y subvenciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:** Al igual que otros ámbitos, los pequeños municipios fijan sus acciones en función de las subvenciones obtenidas, debido a su limitado presupuesto. Así pues, tanto la Generalitat Valenciana y la

Diputación de Valencia ofrecen ayudas para el desarrollo de programas que fomenten la igualdad. En el caso del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles se realizó con el objetivo de solicitar una subvención en materia de turismo, a pesar de que actualmente se les solicita para la gran mayoría de subvenciones. Así pues, la Diputación de Valencia ejerce un papel fundamental a la hora de otorgar subvenciones en ciertas materias, como en igualdad o violencia de género.

2. **Nuevo proceso electoral:** La llegada de unas nuevas elecciones se ven, por parte del Partido Popular, como una posibilidad de renovación y ganas de implementar ciertas políticas que se plantearon en un momento pero que, debido a ciertas circunstancias, se quedaron en vano.
3. **Margen de mejora en la implantación de políticas de igualdad:** Tras observar la escasa implicación político-presupuestaria del Ayuntamiento de Calles en materia de igualdad, se debe observar como un reto positivo la posibilidad de impulsar una gran cantidad de mejoras que busquen alcanzar la deseada igualdad real tanto en el interior del Ayuntamiento como en la sociedad.

Tabla N°16. Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Ajustar las acciones en relación con las debilidades detectadas. • Inexistencia de una unidad de igualdad. • Estandarización del plan. • Falta de explicación en cuanto al presupuesto y a las prioridades. • Redacción única en lengua castellana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia al cambio • Imposición de mejoras, a priori bastante costosas, desde niveles jerárquicos superiores • Falta de participación de la ciudadanía • Influencias partidistas negativas
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de una plantilla feminizada. • Políticas específicas. • Rapidez en los procesos de implantación de políticas • Aumento de la financiación al área de protección y promoción social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de ayudas y subvenciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. • Nuevo proceso electoral. • Margen de mejora para la futura implantación de políticas de igualdad.

Fuente: Elaboración propia

7. PROPUESTAS DE MEJORA

Tras exponer la Matriz DAFO, se exponen una serie de mejoras que permitirán cumplir con el último de los objetivos específicos, que es potenciar aspectos que faciliten la implementación de las políticas de igualdad que plantea el I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Calles.

- 1. Instaurar la concejalía de Igualdad en el Ayuntamiento:** Tras contactar con el Ayuntamiento, se reconoce la inexistencia de un área dedicada a las políticas de igualdad. Es cierto que el tamaño del municipio, así como de la plantilla, conlleva a que la organización deba centrar su actuación en las concejalías esenciales. No obstante, se debe considerar esta concejalía como esencial, ya que un Ayuntamiento debe brindar apoyo a los colectivos que puedan enfrentar situaciones de discriminación o desigualdad, por pequeño que sea el municipio. Así pues, contar con un área específica permitirá integrar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones municipales, así como desarrollar de la mejor manera posible las propuestas establecidas en el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles. En este contexto, la Diputación de Valencia otorga subvenciones contra la violencia de género destinadas a ayuntamientos y entidades locales, permitiendo al ayuntamiento tener un apoyo externo para poder instaurar esta concejalía.
- 2. Publicación del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles:** Como se ha argumentado en el marco normativo nacional, en términos de transparencia, resulta recomendable la publicación del Plan en los portales web pertenecientes a la organización municipal, con el fin de dar a conocer las políticas que se están llevando a cabo en el interior de esta. Este principio de transparencia tiene su fundamentación en la Ley 19/2013, la cual en su art. 5 obliga a las entidades de las Administraciones Locales a publicar de forma periódica y actualizada la información que pueda resultar de interés para la ciudadanía, con el objetivo de garantizar la mencionada transparencia de su actividad. Así pues, también se debe garantizar el acceso de los trabajadores a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos, como dicta el art. 47 de la Ley 3/2007. Por esto, se recomienda la publicación del plan y de sus objetivos, con el fin de poner en conocimiento a la plantilla de los pasos a seguir para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la corporación local.
- 3. Redacción del Plan en lengua valenciana:** La redacción del Plan en todas sus lenguas oficiales es necesaria, ya que este tiene como uno de sus objetivos promover la inclusión y la igualdad de oportunidades. Como se ha mencionado anteriormente, la zona de la comarca de Los Serranos es

mayoritariamente de habla castellana. No obstante, con el fin de garantizar que todas las personas, independientemente de su lengua materna o cultura, sientan el compromiso de la organización en términos de inclusión e igualdad de oportunidades, se debe redactar en todas sus lenguas oficiales. Además, la publicación del plan en una única lengua puede producir una impresión de exclusión o discriminación hacia esa parte de la población que no habla esa lengua.

4. Instaurar ordenanzas municipales propias sobre promoción interna:

Actualmente, la corporación acude a la normativa vigente. Esta aprobación permitiría adaptar la promoción interna a sus necesidades específicas, debido a que se acoplara a características como el tamaño del municipio o la estructura organizativa. Estas ordenanzas permitirían establecer programas de desarrollo profesional, que aumentan las habilidades y conocimientos específicos para avanzar en su carrera en el Ayuntamiento. Por último, se abordarían temas necesarios como la definición de criterios claros para la promoción interna, promoviendo así la equidad y evitando la arbitrariedad en procesos de selección.

5. Instaurar ordenanzas municipales sobre acoso laboral: Como se ha mencionado a lo largo del trabajo, dentro del Ayuntamiento de Calles no ha tenido cabida ningún tipo de acto relacionado con el acoso laboral o sexual, así como de discriminación por razón de sexo. No obstante, la falta de precedentes no debe dejar a un lado las políticas en esta materia, sino que deben de verse desarrolladas con mayor rapidez. Así pues, la instauración de ordenanzas municipales en este ámbito permitirá a la plantilla conocer con claridad el proceso a seguir en este caso y las sanciones disciplinarias que recibirán, así como otorgar protección legal a los trabajadores.

6. Instaurar mecanismos de control del lenguaje no sexista: Se expone la necesidad de aplicar mecanismo de control necesarios para hacer un seguimiento de la documentación interna y externa que implique al Ayuntamiento. Para ello, se proponen como posibles mecanismos la promoción de buenas prácticas y de la diversidad, uso de guías que contienen listados de términos y expresiones sexistas comunes, con el fin de evitarlas, así como la revisión de dichos documentos. Consultando la web de la Diputación de Valencia, en el apartado de formación se ha podido consultar los programas de formación impartidos esta. Así pues, se ha observado la realización de un curso de lenguaje inclusivo dentro del Plan General de Formación. El plazo de las convocatorias de este curso ha pasado pero se recomienda estar pendiente de la publicación de próximas convocatorias, ya que tiene como objetivo aprender estrategias y mecanismos para utilizar un lenguaje inclusivo y va destinado al personal

empleado público de la administración local de la provincia de Valencia. A continuación se muestra la tabla con datos del curso que ofrece la Diputación:

Ilustración Nº9. Cuadro curso lenguaje inclusivo de la Diputación

DATOS DEL CURSO			
Plan	PLAN GENERAL DE FORMACION		
Curso	242 LLENGUATGE INCLUSIU VALENCIÀ (EN L'ÀMBIT LOCAL)		
Àrea	PROGRAMA DE FORMACIÓ LOCAL / PROGRAMA DE FORMACION LOCAL		
Categoría	IGUALTAT I DIVERSITAT / IGUALDAD Y DIVERSIDAD		
Metodología	_Tutorizado / Tutoritzat		
Destinatarios	Personal empleat públic de l'Administració Local de la província de València.		
Objetivos	Aprendre estratègies i mecanismes per a utilitzar un llenguatge inclusiu.		
Contenidos	1. Què és el llenguatge inclusiu? 2. Com s'utilitza l'administració o el llenguatge que utilitza? 3. Com podem aplicar el llenguatge inclusiu als textos administratius?		
Convocatorias	1		
Plazas	30	Horas	25
Plazo	Fuera de Plazo		
Guía didáctica	Descargue la guía didáctica		
CONVOCATORIAS			
Convocatoria	1		
Plazas	30	Horas	25
Fechas	Del 26 de mayo al 30 de junio		
Horario	9.00 a 14.30 horas		
Aula	Comunidad de Aprendizaje.		
Dirección	.		
Población	València		
SESIONES			
26/05/2023 - De 09:00 a 14:30 - Video Clase			
Comunidad de Aprendizaje. - .			
16/06/2023 - De 09:00 a 14:30 - Video Clase			
Comunidad de Aprendizaje. - .			

Fuente: Tabla extraída del portal de formación de la web de la Diputación de Valencia

8. CONCLUSIONES

Una vez analizada en profundidad las políticas de igualdad desarrolladas en el Ayuntamiento de Calles se extraen una serie de conclusiones, las cuales se tratarán de exponer en el presente apartado como muestra del aprendizaje obtenido.

En primer lugar, se ha podido conocer con exactitud la estructura de una administración local y de la implementación de sus políticas. Así pues, se ha observado que los municipios de este calibre sufren un problema en cuanto al reparto específico en todas las materias a tratar, es decir, les resulta inviable tener ciertas áreas específicas, como puede ser una unidad de igualdad, debido al tamaño y las posibilidades presupuestarias con las que cuentan.

No obstante, a pesar del escaso poder económico con el que cuenta la administración, el problema se ve agrandado con la poca financiación que recibe el área de protección y promoción social con relación a los presupuestos generales. Por esto, se destaca una falta evidente del apoyo al desarrollo de las políticas de igualdad.

En referencia a estas políticas, se ha analizado el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles, el cual ha permitido alcanzar diversos resultados.

En primer lugar, como se ha mencionado en las propuestas de mejora, se ha detectado una estandarización del plan. Con esto se pretende remarcar la necesidad de un plan de ser específico y ajustarse a las necesidades particulares de la administración local pertinente, ya que en ayuntamientos pequeños no son viables ciertas acciones que este propone desarrollar, como pueden ser presupuestar todas las acciones llevadas a cabo o la creación de un convenio laboral propio.

En segundo lugar, tras diversas consultas a la auxiliar administrativa del ayuntamiento, se conoce que el propósito para el que se realiza el plan es la obtención de una subvención en materia de turismo, ofertada por la Diputación de Valencia. Esto permite dudar sobre la intención de implementar políticas de igualdad efectivas en el ayuntamiento y afirmar la necesidad presupuestaria de este tipo de ayuntamientos, los cuales basan parte de su presupuesto general en las subvenciones recibidas. Además, tras analizar las áreas en que divide el presupuesto general el ayuntamiento, así como de diferentes Plenos Ordinarios publicados en el Portal de Transparencia, se llega a la conclusión del atraso en el desarrollo de las políticas de igualdad, ya que es una materia poco desarrollada a nivel local.

Tras lo expuesto, el trabajo analítico realizado sobre el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Calles ha permitido conocer la estructura y el

contenido que debe recoger un plan de igualdad, así como la necesidad de ajustar estos a la situación específica.

Por último, gracias al uso de la matriz DAFO, se debe mencionar un factor esencial en el desarrollo de las políticas de igualdad en un municipio pequeño, la sociedad. En este caso, la población del municipio de Calles se ha identificado históricamente con los patrones básicos del sistema patriarcal. Es por esto por lo que las opiniones de los habitantes se pueden ver como una amenaza al equipo de gobierno a la hora de implementar ciertas políticas que sean rechazadas por la sociedad, en la que se incluyen a los miembros de la corporación. Así pues, la evolución y aceptación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el correspondiente abandono de la desigualdad por la sociedad callejana resulta imprescindible para facilitar y favorecer la instauración de las políticas necesarias en su ayuntamiento.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso García, R., Sarmiento, D. (2006). *La carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Explicaciones, concordancias, jurisprudencia*. Editorial Civitas.
- Ayuntamiento de Calles. Portal de Transparencia. Ayuntamiento de Calles [<https://transparencia.calles.es/es/ - datosUnicosTransparencia>] [Consulta 13 de enero de 2023]
- Carrillo Salcedo, J.A. (2003). *El Convenio europeo de Derechos Humanos*.
- D'ancona Cea, M.ª Ángeles. (2010). *Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Federación Española de Municipios y Provincias. (2005). *Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad*. [<http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>] [Consulta 11 de febrero de 2023]
- Instituto de la Mujer. *Manual para elaborar un Plan de Igualdad para en la empresa*. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf] [Consulta 27 enero de 2023]
- León, M. y Lombardo, E. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13-15. [http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986]
- Macionis, J y Plummer, K. (2011). Género y sexualidad. En R. Garvía (Ed.). *Sociología* (4ª ed., pp. 333-367). Pearson Educación.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. (2021). *Manual para elaborar un Plan de igualdad en la empresa: Aspectos básicos*.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Subcolombiana.

FUENTES LEGISLATIVAS

- Constitución Española. (1978). BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. [Consulta 13 de enero de 2023]
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979) Recuperado de [<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>] [Consulta el 16 de

febrero de 2023]

- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Recuperado de [\[https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights\]](https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights) [Consulta el 16 de febrero de 2023]
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana. DOGV núm. 5.589, de 2 de agosto de 2007. [Consulta el 18 de febrero de 2023]
- Ley 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. BOE, 10 de julio de 1982, núm. 164. [Consulta el 18 de febrero de 2023]
- Ley 2/1983, de 4 de octubre, por la que se declaran de interés general para la Comunidad Valenciana determinadas funciones propias de las Diputaciones Provinciales. DOGV núm. 245, de 10 de octubre de 1983. [Consulta el 18 de febrero de 2023]
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Comunidad Valenciana. DOGV núm. 4.514, de 7 abril de 2003. [Consulta el 18 de febrero de 2023]
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. BOE núm. 127, de 28 de mayo de 2021. [Consulta el 18 de febrero de 2023]
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 2013. [Consulta el 14 de enero de 2023]
- Ley Orgánica 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local. BOE, 3 de abril de 1985, núm. 80. [Consulta el 22 de febrero de 2023]
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectivo de Mujeres y Hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. [Consulta el 14 de enero de 2023]
- Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015. [Consulta el 5 de marzo de 2023]
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional. BOE núm. 69, de 20 de marzo de 2018. [Consulta el 12 de abril de 2023]
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar

la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm. 53, de 2 de marzo de 2019. [Consulta el 14 de mayo de 2023]

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. BOE núm. 253, de 14 de octubre de 2020. [Consulta el 5 de marzo de 2023]
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, (1957). DOUE núm. 152, de 2 de julio de 1957. [Consulta el 16 de febrero de 2023]
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. (2007). DOUE núm. C306, de 17 de diciembre de 2007. [Consulta el 16 de febrero de 2023]
- Unión Europea. (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOUE núm. C 364, de 18 de diciembre de 2000. [Consulta el 16 de febrero de 2023]

WEBGRAFÍA

- Ayuntamiento de Calles. Transparencia. Recuperado de [\[https://transparencia.calles.es/es\]](https://transparencia.calles.es/es) [Consulta 15 de enero]
- Ministerio de Igualdad. (2023). El presupuesto de Ministerio de Igualdad para 2023 aumenta en 9.753 millones. [\[https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Paginas/presupuesto-igualdad-2023-aumenta-9-573-millones.aspx#:~:text=El%20presupuesto%20de%20Ministerio%20de,que%20los%20aprobados%20en%202022\]](https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Paginas/presupuesto-igualdad-2023-aumenta-9-573-millones.aspx#:~:text=El%20presupuesto%20de%20Ministerio%20de,que%20los%20aprobados%20en%202022) [Consulta 3 de febrero de 2023]
- Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de [\[https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/\]](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/) [Consulta el 17 de febrero de 2023]
- Generalitat Valenciana. Legislación por materias. DOGV. Recuperado de [\[https://dogv.gva.es/es/legislacio-per-materies\]](https://dogv.gva.es/es/legislacio-per-materies) [Consulta el 3 de abril de 2023]
- Diputación de Valencia. Área de Igualdad. Recuperado de [\[https://www.dival.es/es/ficha/area-igualdad\]](https://www.dival.es/es/ficha/area-igualdad) [Consulta el 3 de abril de 2023]
- Ministerio de Igualdad. Recuperado de [\[https://www.igualdad.gob.es/Paginas/index.aspx\]](https://www.igualdad.gob.es/Paginas/index.aspx) [Consulta el 24 de abril de 2023]
- Ayuntamiento de Alto Turia. Mancomunidad. Recuperado de [\[https://www.altoturiala.es/pagina/mancomunidad\]](https://www.altoturiala.es/pagina/mancomunidad)



10. ANEXO ODS.

ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

Anexo al Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster: Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030.

Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Objetivos de Desarrollo Sostenibles	Alto	Medio	Bajo	No Procede
ODS 1. Fin de la pobreza.				X
ODS 2. Hambre cero.				X
ODS 3. Salud y bienestar.				X
ODS 4. Educación de calidad.				X
ODS 5. Igualdad de género.	X			
ODS 6. Agua limpia y saneamiento.				X
ODS 7. Energía asequible y no contaminante.				X
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.	X			
ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras.				X
ODS 10. Reducción de las desigualdades.	X			
ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.		X		
ODS 12. Producción y consumo responsables.				X
ODS 13. Acción por el clima.				X
ODS 14. Vida submarina.				X
ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres.				X
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	X			
ODS 17. Alianzas para lograr objetivos.		X		

Descripción de la alineación del TFG/TFM con los ODS con un grado de relación más alto.

***Utilice tantas páginas como sea necesario.



Anexo al Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster: Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030. (Numere la página)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una serie de medidas que tienen como fin tratar los desafíos que urgen en el planeta en el presente siglo. Fueron adoptados por la ONU (Naciones Unidas) en septiembre de 2015 con vistas a alcanzar algunas metas específicas en los próximos 15 años. Así pues, nace la Agenda 2030, la cual quiere hacer un llamamiento a todos los países, organizaciones y ciudadanos a tratar de construir un futuro sostenible. Esta Agenda 2030 se compone de 17 objetivos, los cuales van enfocados a mejorar un área específica de desarrollo.

Centrando la acción en la relación de los ODS con el presente trabajo, destaca de manera evidente la conexión con el objetivo 5. Este se centra en conseguir la igualdad de género, así como eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo hacia mujeres y niñas. El trabajo, derivado de la temática que trata -la política de igualdad y el Plan Interno de igualdad del municipio de Calles-, se focaliza de forma intrínseca en la meta 5.5, la cual pretende asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

La relación con el ODS 5 es tal que algunas de las metas que este expone se encuentran en los mismos objetivos del Plan de Igualdad, como es el caso de la 5.4., que aborda el tema de la conciliación laboral. La flexibilidad del horario laboral para satisfacer las necesidades personales y familiares, así como el equilibrado reparto de las responsabilidades del hogar, son áreas desarrolladas en el plan de igualdad, el cual destaca un acuerdo total a la hora de permitir a los empleados la flexibilización de horarios. Así pues, en un ayuntamiento del tamaño como el del municipio de Calles, resulta mucho más importante una flexibilidad y comprensión del órgano de gobierno, que contar con una ordenanza que imponga las únicas causas por las que se puede flexibilizar el horario y cree un mal espacio de trabajo.

Continuando con el ODS 5.c, el cual trata sobre la necesidad de fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género. En el contexto de un ayuntamiento pequeño, la introducción de políticas con perspectiva de género de manera específica es posible, debido al tamaño de la

plantilla. Con esto, se pretende mostrar la posibilidad de analizar el impacto que tienen las decisiones que se toman en hombres y mujeres, de manera diferenciada, para así poder desarrollar acciones para acabar con las desigualdades que se detecten.

El Objetivo 5 no es el único que mantiene una estrecha relación con el trabajo, el ODS 8 del trabajo decente y crecimiento económico, concretamente en sus metas 8.5 y 8.8.

En primer lugar, la meta 8.5 trata de alcanzar el empleo pleno, productivo y decente para todos. Para lograrlo, se deben adoptar políticas y medidas que sean acordes a la realidad de la administración correspondiente. Es por esto que tras el análisis realizado, se debe destacar la importancia de la presencia y desarrollo de estas políticas en un ayuntamiento, por medio de un adecuado Plan de Igualdad. Destaca también por promover la igualdad retributiva, abordando las desigualdades de género y eliminando la discriminación en el ámbito laboral. En cuanto a las políticas retributivas, el presente trabajo ha permitido observar la oportunidad que tienen las administraciones de este tamaño al tener una plantilla tan reducida, ya que permite analizar la situación contractual y retributiva de cada empleado para que se ajuste lo máximo a la realidad.

Por otro lado, la meta 8.8 se centra en la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores. Esto implica garantizar condiciones laborales justas, seguridad y salud en el trabajo, y protección contra la discriminación y el acoso. La inexistencia de casos de discriminación por razón de sexo o de acoso laboral en el Ayuntamiento de Calles ha provocado la inexistencia de ordenanzas que dicten el proceso a seguir en caso de que se produzca alguna. El desarrollo y aprobación de una Ordenanza municipal en esta materia es imprescindible para que la plantilla conozca con claridad el proceso a seguir en este caso y las sanciones disciplinarias que recibirán, así como otorgar protección legal a los trabajadores.

En tercer lugar, se debe destacar la influencia evidente de otros ODS en este trabajo. Es el caso del ODS número 10, denominado como Reducción de las desigualdades. Este objetivo pretende reducir las desigualdades económicas, asegurando el acceso a oportunidades económicas y recursos a toda la ciudadanía; así como las desigualdades sociales, principalmente eliminando las discriminaciones por razón de género o raza, entre otras, tratando de promover la igualdad de oportunidades de todos estos colectivos. Son principalmente las metas 10.2 y 10.3 las que tienen mayor relación con el presente trabajo, debido a que centran su acción en potenciar y promover la inclusión social, así como garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la

desigualdad de resultados por medio de las acciones establecidas. Esta relación con las políticas de igualdad que debe desarrollar el Ayuntamiento de Calles se considera evidente, ya que en sus manos está promover políticas que acaben con la brecha de género o la prevención de la violencia de género anteriormente citada.

Por último, otro ODS más relacionado con este TFG es el número 16, el cual trata sobre paz, justicia e instituciones sólidas. Concretamente, en su meta 16.1 se reclama la reducción de todo tipo de violencia, así como la 16.3 se busca promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos. Por último, de forma general, se pueden enmarcar las políticas de igualdad que se buscan establecer en el Ayuntamiento de Calles dentro de la meta 16.7, la cual busca garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que aborden las necesidades.

En conclusión, los ODS se establecieron para determinar unas metas y objetivos para evaluar, entre otros ámbitos, el impacto de las políticas de igualdad a nivel local, autonómico, nacional e internacional. La relación de los ODS con las desigualdades observadas a lo largo del trabajo, hacen ver de la necesidad de apoyarse en ellos, convirtiéndolos en políticas útiles para alcanzar la igualdad efectiva en la administración pública