

# PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BANYERES DE MARIOLA

---



**Equipo redactor:**

El documento "*Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Banyeres de Mariola 2020-2023*" ha sido elaborado en su totalidad por el equipo técnico de Tindaya Social.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres indica en su artículo 45 que para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las instituciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En este sentido, en la misma ley se hace referencia a la idoneidad de realizar Planes de Igualdad, concebidos como un conjunto ordenado de medidas que ayuden a evitar dichas discriminaciones por género. Para que un plan sea efectivo debe basarse en el conocimiento de la situación de partida, es por ello que en la misma ley se indica “ *toda planificación en materia de igualdad ha de surgir necesariamente de un diagnóstico o análisis de la situación de hombres y mujeres, (...) una evaluación del estado real de la situación de igualdad será el paso previo necesario para, con posterioridad, concretar los contenidos del plan de igualdad, así como las medidas que garantizarán en el ámbito de aplicación de los convenios, que el sexo de las trabajadoras no sea perjudicialmente determinante en su relación laboral*”.

En este contexto, desde la Concejalía de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Banyeres de Mariola se tiene la firme intención que con el I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento se contribuya a la *detección y eliminación de todas aquellas formas de discriminación que se pueden producir en su ámbito laboral basadas en el género*, y que abarcan desde la selección y promoción de la plantilla, las condiciones de trabajo, el acoso sexual, la promoción de un lenguaje no sexista, la eliminación de conductas micromachistas hasta la organización de los tiempos de trabajo y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

### Características del plan

---

- ❑ El Plan se aplicará exclusivamente a la plantilla de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Banyeres de Mariola, incluyendo a la corporación política.
- ❑ La vigencia del Plan se contempla para tres años 2020-2023.
- ❑ El Plan es una guía, una herramienta dinámica, y no un documento cerrado.
- ❑ Su finalidad es la de tratar de transformar la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales.
- ❑ Es un Plan para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad y se mejoren las condiciones y calidades del trabajo, requiriendo su compromiso y la voluntad de cambio. Pero también representa una responsabilidad para todas las áreas y departamentos municipales, que, de forma coordinada, no solo deben conocerlo y aplicarlo, sino que se deben implicar en su ejecución, desarrollo y evaluación.

El Plan encuentra su justificación jurídica en las siguientes normas del Ordenamiento Jurídico Estatal y Autonómico:

#### *Normas de ámbito estatal*

- Constitución Española (1978). Artículos 9.2 y 14
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE nº 313, de 29 de diciembre de 2004). Artículos 21, 22, 23, 24, 25 y 26

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 85, nº 1, 2 párrafo).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP). La Disposición adicional séptima del texto refundido incluye la obligatoriedad de todas las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- Pacto de estado en materia de violencia de género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017

#### *Normas de ámbito autonómico*

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- El Decreto 133/2007 del Consell que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB 21 de noviembre 2018 en vigor desde el 4 de diciembre de 2018.

El Plan se regirá por los principios rectores incluidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres<sup>1</sup>:

1. **Principio de igualdad.** *Todas las empleadas y los empleados de la plantilla son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
2. **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** *La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.*

---

<sup>1</sup> II Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia 2019-2022. Ayuntamiento de Valencia. Documento disponible: [https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/524D7C89D96E52BAC12578B200411E38/\\$FILE/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf?OpenElement&la ng=1](https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/524D7C89D96E52BAC12578B200411E38/$FILE/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf?OpenElement&la ng=1)

3. **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, o en cualquier organización cuyos y cuyas integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
4. **Prevención.** Supone la adopción de medidas orientadas hacia la eliminación de las causas que generan la desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación, a través de actuaciones anticipadas a estas situaciones, para evitar su agravamiento.
5. **Lucha contra la discriminación directa o indirecta por razón de sexo** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de marginar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
6. **Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las administraciones públicas adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, y temporales. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos previstos en la presente Ley.
7. **Transversalidad.** La transversalidad de género es una estrategia que ha de implicar a toda la organización municipal. La perspectiva de género debe incorporarse a la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha, el seguimiento y evaluación del conjunto de las acciones y actuaciones municipales, implicando a cada una de las áreas, delegaciones, servicios y secciones.

## 2. PLAN DE IGUALDAD INTERNO

### 2.1. Áreas de intervención, objetivos y actuaciones

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Banyeres de Mariola e identificados los principales problemas y necesidades, procede proponer las medidas que conduzcan a la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades que deben abordarse e incorporarse para hacer efectiva la igualdad en la institución, mediante la definición de las áreas de intervención, objetivos generales y específicos y las actuaciones a llevar a cabo para la consecución del fin propuesto y su seguimiento. A continuación, se exponen los objetivos generales del Plan por área de intervención, y en las páginas siguientes las actuaciones específicas por áreas. En total el Plan se vertebra en torno a **seis áreas de intervención, seis objetivos generales, diez objetivos específicos y dieciséis actuaciones.**

Áreas de intervención	Correspondencia PIO Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo	Objetivos generales
<b>Área 1. Sensibilización y difusión para la igualdad</b>		Difundir y visibilizar una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal funcional, laboral y entre los responsables políticos, tratando de eliminar cualquier obstáculo que dificulte la consecución de la equidad real.
<b>Área 2. Empleo igualitario</b>	D/ Promoción profesional G/ Infrarrepresentación femenina H/ Retribuciones	Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución y asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo promoviendo el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, especialmente en los cuerpos o escalas en los que estas se encuentran infrarrepresentadas.
<b>Área 3. Conciliación vida laboral, personal y familiar</b>	F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las empleadas y empleados
<b>Área 4. Formación en igualdad</b>	C/ Formación	Realizar una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de género y de oportunidades en todos los ámbitos de la institución ante la necesidad de actuar y trabajar de manera cooperativa para conseguir la plena equidad
<b>Área 5. Prevención frente a micromachismos y acoso sexual</b>	i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Realizar una labor continua de sensibilización para garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo y de prevención del acoso sexual
<b>Área 6. Uso no sexista del lenguaje</b>		Favorecer y consolidar un cambio de actitudes entre la plantilla de trabajadores en favor de la igualdad y en todos los ámbitos municipales a través de un uso efectivo de la comunicación igualitaria, no discriminatoria y exenta de estereotipos de género

**Área 1. Sensibilización, difusión y comunicación para la igualdad**

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Difundir y visibilizar una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal funcional, laboral y entre los responsables políticos, tratando de eliminar cualquier obstáculo que dificulte la consecución de la equidad real.</p>	<p>Informar y divulgar tanto a nivel interno como externo de la puesta en marcha del Plan a través de diversas estrategias de comunicación</p>	<p>1.1. Informar y comunicar a través de diversos medios de comunicación local (rueda de prensa, web municipal, medios locales, etc.) a toda la población de Banyeres de Mariola la implementación del I Plan de Igualdad interno</p> <hr/> <p>1.2. Difusión del I Plan de Igualdad interno a toda la plantilla a través de su publicación en la web municipal, emails y documentos físicos disponibles en las distintas dependencias de la institución</p>	<p>Número y tipos de medios de comunicación utilizados para la difusión del plan</p> <hr/> <p>Publicación en lugar visible de la web municipal: si7no</p> <p>Número de documentos impresos:</p> <p>Número de envíos por mail:</p>

Área 2. Empleo igualitario

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución y asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo promoviendo el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, especialmente en los cuerpos o escalas en los que estas se encuentran infrarrepresentadas.</p>	<p>Promover la presencia equilibrada en todos los puestos de trabajo, eliminando estereotipos sexistas, evitando la masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo y equilibrando la estructura salarial entre mujeres y hombres atendiendo a sus competencias y responsabilidades.</p>	<p>2.1. Introducir como criterios de valoración en los sistemas de provisión de puestos de trabajo los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	<p>Número de convocatorias donde se valoren cursos en materia de igualdad de oportunidades</p>
	<p>Detectar y corregir las posibles brechas en las retribuciones salariales entre las trabajadoras y trabajadores de la institución</p>	<p>2.2. Seguimiento anual cuantitativo del movimiento de plantilla en cuanto a incorporaciones y promociones desagregado por sexo</p>	<p>Número de plantilla anual que ha accedido a promociones desagregado por sexo.</p>
		<p>2.3. Realizar un informe anual de seguimiento sobre la realidad de la brecha salarial de la plantilla desagregada por sexo, grupo de titulación y grado de responsabilidad que permita si se detectan irregularidades aplicar medidas correctoras</p>	<p>Informe realizado: si/no</p>

Área 3. Conciliación vida laboral, personal y familiar

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las empleadas y empleados	Eliminar los obstáculos entre hombres y mujeres para compatibilizar vida familiar, personal y laboral a través de la sensibilización, información y formación.	3.1. Creación de un sistema de información (intranet, buzón anonimizado, etc.) para facilitar a los trabajadores/as que puedan realizar preguntas frecuentes relativas a la conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral, y de interpretación de los permisos y licencias	Número de preguntas recibidas por 100 dividido por el total de empleados/as por año  Número de respuestas enviadas a los empleados/as por 100 dividido total de preguntas realizadas anualmente
		3.2. Elaborar un protocolo general común a todas las áreas y/o departamentos que oriente sobre las medidas a adoptar en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar	Protocolo realizado: si/no
		3.3. Difusión a la plantilla municipal del protocolo general común con las medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral adoptadas por la institución a través de la web municipal, envío de mails a todo el personal de la institución y/o tabloneros de anuncios	Número de mensajes enviados a cada trabajador/a dividido por tres años

**Área 4. Formación en igualdad**

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Realizar una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de género y de oportunidades en todos los ámbitos de la institución ante la necesidad de actuar y trabajar de manera cooperativa para conseguir la plena equidad	Fomentar y facilitar al personal responsable de la ejecución del Plan interno la posibilidad de una formación específica en Igualdad de Oportunidades	4.1. Realización de un curso de formación específica en igualdad de género en todo el periodo de vigencia del plan en formato online dirigido a los responsables de la ejecución y evaluación del plan	Número de asistentes a los cursos de formación dividido por el total de personas adscritas a los departamentos de igualdad y recursos humanos  Número de horas de formación dividido entre cuatro años
	Promover la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación que imparta el Ayuntamiento	4.2. Realización de curso de formación sobre gestión de la igualdad de oportunidades en las instituciones públicas dirigido a los responsables políticos en el gobierno local y en la oposición	Número de horas de formación dividido entre cuatro años  Número de responsables políticos que han participado en los cursos de formación dividido

**Área 5. Prevención frente a micromachismos y acoso sexual**

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Realizar una labor continua de sensibilización para garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo y de prevención del acoso sexual	Promover reflexiones entre la plantilla de trabajadores del efecto sobre las mujeres del uso de micromachismos en las relaciones laborales	5.1. Realización de un taller participativos dirigido a trabajadoras y trabajadores que promuevan el debate sobre el efecto en las mujeres del uso de micromachismos en la labor cotidiana	Número de asistentes hombres a los talleres organizados por cien dividido el total de hombres en plantilla y dividido por el número de talleres realizados  Número de asistentes mujeres a los talleres organizados por cien dividido el total de hombres en plantilla y dividido por el número de talleres realizados
	Prevenir el acoso sexual a través de la incorporación de un nuevo servicio que proteja a todas las trabajadoras y trabajadores de ofensas de naturaleza sexual o vinculadas a su sexo	5.2. Elaborar y difundir a través de una campaña de sensibilización dirigido a todo el personal de la institución, un protocolo interno para situaciones de violencia de género	Redacción del protocolo: si/no  Difusión a través de la web municipal: si/no  Difusión a través de folletos: si/no
		5.3. Elaborar y aplicar un protocolo de actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	¿Se ha elaborado el protocolo? Si / no

**Area 6. Uso no sexista del lenguaje**

Objetivo general	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Favorecer y consolidar un cambio de actitudes entre la plantilla de trabajadores en favor de la igualdad y en todos los ámbitos municipales a través de un uso efectivo de la comunicación igualitaria, no discriminatoria y exenta de estereotipos de género</p>	<p>Promover reflexiones entre la plantilla de trabajadores de la incidencia del lenguaje y las imágenes en la construcción no igualitaria de la realidad</p>	<p>6.1 Realización de un taller participativo dirigido a trabajadoras y trabajadores que promuevan el debate sobre la incidencia del uso lenguaje sexista</p>	<p>Número de asistentes hombres a los talleres organizados por cien dividido el total de hombres en plantilla y dividido por el número de talleres realizados</p> <p>Número de asistentes mujeres a los talleres organizados por cien dividido el total de hombres en plantilla y dividido por el número de talleres realizados</p>
	<p>Implantar en el conjunto de las áreas municipales el uso efectivo de la comunicación igualitaria y no sexista reflejándose en la utilización de imágenes y lenguaje oral o escrito no sexista.</p>	<p>6.2 Revisión y, en su caso, adecuación a un uso no sexista del lenguaje y de todas las imágenes utilizadas en los documentos internos, bases de datos, web municipal, soportes publicitarios, etc.</p>	<p>Número de documentos e imágenes revisados</p> <p>Número de documentos e imágenes corregidas</p>
		<p>6.3 Elaborar y difundir un manual de buenas prácticas para la utilización del lenguaje no sexista en la institución</p>	<p>Elaboración del manual de buenas prácticas: si/no</p> <p>Número de envíos (formato papel y online) del manual de buenas prácticas</p>

## 2.2 Recursos humanos, económicos y temporales

El siguiente cuadro se indican los responsables de ejecución de las actuaciones previstas, los hitos temporales del Plan desagregados en cuatro trimestres por año, señalando el marco temporal estimado de inicio de cada una de las actuaciones y el coste estimado de realización.

Áreas	Actuaciones	2020		2021				2022				2023				Área Responsable	Coste
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T			
Área 1	1.1.	■													Servicios Sociales Protocolo Nuevas tecnologías		
	1.2.	■	■														
Área 2	2.1.			■				■				■			Servicios Sociales Transparencia Personal		
	2.2.	■			■			■			■			■			
	2.3.				■			■			■			■			
Área 3	3.1.			■											Servicios Sociales Transparencia Personal	500 euros	
	3.2.																
	3.3.					■		■		■		■		■			
Área 4.	4.1.				■				■				■		Servicios Sociales Educación	350 euros	
	4.2.			■			■			■			■			300 euros	
Área 5.	5.1.								■						Servicios Sociales	550 euros	
	5.2.				■			■		■		■		■		700 euros	
	5.3.	■		■		■		■		■		■		■			
Área 6	6.1.		■					■				■			Servicios Sociales Educación	550 euros	
	6.2.		■		■		■		■		■		■				
	6.3.						■		■		■		■			200 euros	

## 2.3 Seguimiento y evaluación del Plan

---

En todo plan, sobre todo los desarrollados por entidades públicas, es necesario establecer mecanismos de evaluación que permitan determinar los logros de éste, tanto del proceso de implantación de las actuaciones y/o actividades como de los resultados obtenidos en las distintas áreas de intervención. La evaluación es uno de los elementos insoslayables en la planificación, entendida como una visión crítica que permite revisar y reorientar las actuaciones. Además, debe ser una estrategia que nos permita tomar decisiones respecto a los diferentes aspectos incluidos en la planificación: objetivos, programas, actuaciones, asignación de recursos, procedimientos, etc.

La evaluación es esencial para la formulación de políticas efectivas, lo que ayuda a garantizar que las políticas y los programas tengan el efecto deseado, proporcionen una buena relación coste-efectividad y no tengan consecuencias negativas imprevistas. Además, la evaluación de las políticas públicas permite rendir cuentas a la sociedad sobre la utilización de los recursos públicos incrementando así, la transparencia y la participación social. Por otra parte, contribuye a mejorar el conocimiento sobre los efectos de las acciones llevadas a cabo y de los mecanismos que los explican, fomentando el uso de la evidencia y las buenas prácticas, y, de forma paulatina, la eficacia y la eficiencia de las actuaciones emprendidas. En este sentido es necesario implementar unos mecanismos de seguimiento y evaluación interna del plan que permita establecer el grado de ejecución de las actuaciones incluidas en el Plan, así como detectar las dificultades encontradas en su desarrollo.

### Metodología de la evaluación

---

Para abordar el proceso de seguimiento y evaluación del Plan se recomienda la adopción de una metodología objetiva y de calidad que permita:

- 1) Identificar qué se va a evaluar.
- 2) Combinar de forma equilibrada la necesidad de conocimiento con los recursos disponibles: dando prioridad a los indicadores calculables con los sistemas de información actualmente existentes en el municipio.
- 3) Contar con la participación de todos los agentes y trabajadores involucradas

Esta metodología se focalizará en los siguientes aspectos: *evaluación de procesos y evaluación de resultados*.

#### Evaluación de procesos

En la evaluación de procesos se pretende conocer y analizar cómo se ha hecho y la forma en que se han desarrollado los componentes esenciales de cada una de las actuaciones incluidas en cada una de las áreas de intervención del plan:

- Grado de ejecución y nivel de desarrollo de las actuaciones previstas
- Cumplimiento del calendario propuesto.
- Grado de dificultad detectado en su ejecución y desarrollo

Para realizar la evaluación de procesos, la persona/s responsables de la ejecución de las actuaciones cumplimentarán una ficha por actuación donde se incluirá la siguiente información:

1. Denominación de la actuación
2. Área de intervención
3. Objetivo general
4. Objetivos específicos
5. Persona/s responsable/s de su ejecución
6. Acciones desarrolladas: tareas y/o productos
7. Calendarios: fecha/s de realización
8. Grado de ejecución de la actuación: 1 = no iniciada; 2 = en proceso; 3 = finalizada
9. Grado de desarrollo de la actuación: 1 = no realizada; 2 = realizada parcialmente; 3 = realizada
10. Tipo y grado de problemas detectados en el desarrollo de la actuación

### **Evaluación de resultados**

En la evaluación de resultados se pretende conocer y analizar qué se ha hecho, identificando y verificando la relación entre los objetivos específicos y los resultados obtenidos en cada actuación, y estos a su vez con los objetivos generales de cada área de intervención. La evaluación de resultados es un aspecto determinante en el proceso general de evaluación del Plan debido a que, por un lado permitirá valorar la eficiencia de las actuaciones ejecutadas, y por otro, en función de las aportaciones de los responsables de su ejecución, reconducir a futuro las actuaciones que no hayan obtenido los resultados esperados así como identificar nuevas necesidades no detectadas previamente que servirán, en última instancia, como elementos metodológicos en la planificación de un nuevo plan. En concreto se pretende comprobar si los objetivos se han cumplido o no a partir de la observación, medición y valoración cuantitativa y cualitativa de los indicadores de evaluación. En este sentido se incluyen:

- Grado de cumplimiento de los indicadores de resultados
- Grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales.

Para realizar la evaluación de resultados, la persona/s responsables de la ejecución de las actuaciones cumplimentarán una ficha por actuación donde se incluirá la siguiente información

1. Información cuantitativa del indicador/es de resultados obtenidos en cada actuación
2. Información cualitativa aportada por los responsables de cada actuación y por los públicos objetivos a quienes va dirigida (trabajadores) a través de una encuesta de satisfacción

### **Responsables de la evaluación**

---

En la ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones expuesta intervendrán los responsables que se designen de la Concejalía de Servicios Sociales y de la Concejalía de Recursos Humanos, realizando un seguimiento de cada una de las actuaciones indicadas de forma continua a lo largo del proceso de implementación de este. Se realizarán evaluaciones intermedias anualmente y una evaluación final.

**ANEXO 1: FORMATO DE FICHA DE EVALUACIÓN**

<b>Actuación</b>	1.1. Informar y comunicar a través de diversos medios de comunicación local (rueda de prensa, web municipal, medios locales, etc.) a toda la población de Banyeres de Mariola la implementación del I Plan de Igualdad interno				
<b>Área intervención</b>	Área 1. Sensibilización y difusión para la igualdad	<b>Objetivo general</b>	Difundir y visibilizar una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal funcional, laboral y entre los responsables políticos, tratando de eliminar cualquier obstáculo que dificulte la consecución de la equidad real.		
<b>Responsable/s ejecución</b>			<b>Objetivo específico</b>	Informar y divulgar tanto a nivel interno como externo de la puesta en marcha del Plan a través de diversas estrategias de comunicación.	
<b>Resumen de la actuación</b>					
<b>Temporalización</b>	2020	2021	2022	2023	Observación:
<b>Evaluación de proceso</b>	<b>Grado de ejecución</b>	0 = no iniciada		1 = en proceso	2 = finalizada
	<b>Grado de desarrollo</b>	0 = no realizada		1 = realizada parcialmente	2 = realizada
	<b>Dificultades detectadas:</b>	<b>Observación</b>			
<b>Evaluación de resultados</b>	<b>Indicador (1)</b>	Número y tipos de medios de comunicación utilizados para la difusión del plan			<b>Resultado</b>
	<b>Valoración cualitativa</b>	1 = en desacuerdo		2= moderadamente de acuerdo	3 = de acuerdo
	<b>Contribución resolver problema</b>	0 = no		1= si, moderadamente	; 2 = sí, totalmente
	<b>Evaluación final</b>	conseguido (100%)	parcialmente conseguido ≥ 50%	pendiente de logro (49%-20%)	no conseguido < 19%
<b>Propuestas de mejora</b>					