

## Ajuntament de la Pobla Tornesa

**Expediente n.º:** 656/2025

**Acta de la Reunión de la Comisión Negociadora**

**Procedimiento:** Planificación y Ordenación de Personal

**Fecha de iniciación:** 24/09/2025

### ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En la Pobla Tornesa, el 16 de octubre de 2025, a las 11:00 horas, bajo la Presidencia de la Alcaldía del Ayuntamiento, y actuando como titular de la Secretaría la Secretaria Interventora del Ayuntamiento, se reúnen en el Salón de Plenos, a las 11:00 horas, las personas abajo relacionadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora.

Cargo	Identidad
Presidencia	<i>Alcaldía – Mario Conejos Selma</i>
Secretaría	<i>Secretaria de la Corporación – Alba Patricia Presentación Ortega</i>
Representantes de la Corporación	<i>Miembro de la Corporación – Montserrat Gil Tomás</i>
Representantes de las personas empleadas	<i>AEDL del Ayuntamiento – Pilar Baquero Escribano</i>

Ambas partes se reconocen capacidad mutua y necesaria para este acto, y en uso de sus respectivas representaciones y conforme al orden del día que se incluyó en la convocatoria,

### ACUERDAN

Aprobar el Plan de Igualdad aplicable con carácter general para el personal al servicio de este Ayuntamiento:





Ajuntament  
de  
La Pobla Tornesa

**Ajuntament de la Pobla Tornesa**

---

**PLAN DE IGUALDAD**

**LA POBLA TORNESA**

**2025-2029**

Cód. Validación: 4G4HJHP4KSHW544HKTPMG73MM  
Verificación: <https://laptopblatornesa.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 48

---

**Ajuntament de la Pobla Tornesa**

Pl. l'Ajuntament, 1, la Pobla Tornesa. 12191 (Castellón). Tfno. 964338150. Fax: 964338003





Ajuntament  
de  
La Pobla Tornesa

## Ajuntament de la Pobla Tornesa

---





## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>PRINCIPIOS DEL PLAN.....</b>	<b>7</b>
<b>MARCO NORMATIU .....</b>	<b>9</b>
<b>NORMATIVA LOCAL.....</b>	<b>9</b>
<b>NORMATIVA ESTATAL.....</b>	<b>10</b>
<b>NORMATIVA EUROPEA.....</b>	<b>12</b>
<b>CONSEJO DE EUROPA .....</b>	<b>13</b>
<b>NORMATIVA INTERNACIONAL.....</b>	<b>14</b>
<b>DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>17</b>
<b>COMISIÓN DE IGUALDAD .....</b>	<b>23</b>
<b>OBJETIVOS GENERALES.....</b>	<b>25</b>
<b>ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>29</b>
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>43</b>
<b>CRONOGRAMA .....</b>	<b>45</b>







evaluación de las políticas municipales y en todas las áreas relevantes de la gestión municipal. Esto supone conocer cuál es la situación de partida, las condiciones en las cuales se encuentran hombres y mujeres, para diseñar y planificar políticas. También prever como estas políticas pueden afectar a sus vidas y evaluar el impacto del desarrollo de estas. El principal objetivo para el Ayuntamiento de la Pobla Tornesa en los próximos años es la incorporación gradual de la perspectiva de género en las políticas municipales, áreas que constituyen la entidad y en el trabajo diario, es decir, implantar una cultura institucional de género, para lo cual es necesaria la formación del personal técnico y político. Existe en el Ayuntamiento una voluntad política, técnica y una sensibilidad por la igualdad que facilitan el desarrollo del Plan de Igualdad.

Su periodo de vigencia es de cuatro años durante los cuales se realizará su desarrollo para la implementación de las políticas de igualdad y su consolidación. Después de finalizar cada año se realizará una evaluación y revisión. Al final de estos cuatro años, podrá prorrogarse o iniciar el proceso para un tercer Plan de Igualdad. Si por cualquier circunstancia, no pueden hacerse efectivas las acciones anteriores del Plan de Igualdad, se entenderá prorrogado de manera automática por el plazo de un año.

Las políticas públicas de igualdad de género surgen con el fin de erradicar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida social, política, económica y cultural. De este modo se da respuesta a las necesidades de las mujeres. Los movimientos feministas y sus reivindicaciones a lo largo de la historia han sido fundamentales para los derechos de las mujeres y la consecución de la igualdad. La incorporación a la agenda pública de estos derechos pretende hacer más justas nuestras sociedades.

El feminismo como movimiento social y teórico tiene sus inicios en la Ilustración, aunque anteriormente ya podemos encontrar reivindicaciones expresadas por mujeres en la defensa y reconocimiento de su plena ciudadanía. Sus demandas han incluido los derechos civiles, el acceso en la educación, al trabajo remunerado, el sufragio femenino, han denunciado la exclusión de las mujeres de la esfera pública y han reclamado la igualdad de trato.

En los años sesenta, con la llamada Segunda ola del feminismo, se buscó producir transformaciones culturales y sociales más profundas, para lo cual el feminismo se implicó en las estrategias de la política formal a través de la creación de asociaciones y organismos. Su objetivo será aumentar la participación y visibilización de las mujeres en la esfera pública, así como establecer mecanismos de





acción positiva.

Un concepto clave es la necesidad de introducir el mainstreaming o transversalidad en la organización para la mejora, el desarrollo, y la evaluación de los procesos políticos. De este modo, la perspectiva de género se incorpora en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. El Plan de Igualdad es una herramienta de trabajo transversal para introducir el principio de igualdad en todas las áreas y actuaciones municipales. Este planteamiento transversal requiere la adquisición de compromisos políticos y de la sensibilidad, la voluntad y la implicación de todo el personal del Ayuntamiento. Las políticas de igualdad de género se articulan en base a la llamada estrategia dual que combina la perspectiva transversal con las acciones positivas para conseguir una sociedad que elimine las desigualdades.

Las normas y leyes internacionales han sido importantes en este proceso, han influido en las primeras acciones y en la creación de servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia de género. La administración pública local, por sus propias características y competencias tiene una tarea decisiva y se sitúa en una posición idónea para asumir un papel activo en el desarrollo de las políticas de igualdad. Es un gobierno próximo a la ciudadanía y a la realidad social. La Carta Europea de Autonomía Local reconoce: “el ejercicio de las responsabilidades públicas, de manera general, tiene que corresponder preferentemente a las autoridades más próximas a la ciudadanía”.

La presencia cada vez más evidente del movimiento asociativo de las mujeres y de los gobiernos locales ha tenido una importante implicación política por la igualdad, y ha hecho adoptar medidas de sensibilización y transformación social. Los gobiernos locales tienen que tener un papel protagonista en el desarrollo de estas políticas, crear estructuras técnicas específicas como las concejalías de igualdad o de mujeres y destinar recursos económicos y humanos en su trabajo por la igualdad.

El Plan de Igualdad es un documento clave que sirve para la planificación y realización de las acciones concretas para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Tiene que contener el seguimiento y la evaluación posterior para medir el impacto o los efectos en la ciudadanía y especialmente la mejora de vida de las mujeres.

## **PRINCIPIOS DEL PLAN**

El Plan de Igualdad de la Pobla Tornesa tiene en su fundamentación varios principios básicos que ya





hemos comentado. Estos son: igualdad, transversalidad, corresponsabilidad social y trabajo en red, empoderamiento, transparencia y participación, medidas de acción positiva, reconocimiento de la diversidad y eficiencia en la gestión de recursos. Estos principios están presentes en todo el proceso de diseño e implementación de este Plan. La gestión municipal tiene que garantizar el acceso a bienes, servicios, equipamientos y prestaciones municipales. Es importante eliminar las dificultades que encuentran las mujeres en el acceso a estos recursos. El Plan implica todas las áreas del gobierno municipal, puesto que podemos encontrar la desigualdad en todos los ámbitos de la vida.

Con la introducción del enfoque de género se focaliza la mirada a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito vital. Tenemos que visibilizar las aportaciones de las mujeres para que sean valoradas socialmente y los permita ocupar lugares de liderazgo y de toma de decisiones, y fomentar así su empoderamiento. Es necesaria la eliminación de cualquier expresión de discriminación por razón de sexo, género, edad, discapacidad, raza, etnia, religión u orientación sexual. Al implementar el Plan de Igualdad se incorporan estas variables a las políticas públicas. Con el reconocimiento de la diversidad podemos tener en cuenta las situaciones que viven las mujeres del municipio según la edad, el origen, la etnia, la diversidad funcional...

El Ayuntamiento tiene que garantizar la realización del Pla y su estabilidad, y dotarlo de presupuesto. Tiene que ser un modelo de gestión eficaz, que consiga sus objetivos de manera transparente e identificar las diferentes áreas municipales responsables de las actuaciones, así como los recursos obtenidos y los resultados esperados. De este modo, conseguiremos la eficiencia en la gestión de recursos.

Las medidas de acción positiva compensan situaciones de discriminación hacia las mujeres en las esferas pública y privada. Uno de los objetivos del Pla es su desarrollo. El documento es fruto de un compromiso institucional. El personal técnico y político del Ayuntamiento, representado en la comisión de igualdad, ha trabajado para la elaboración, el diseño y la implementación del Plan.

## **MARCO NORMATIVO**

Los poderes públicos han generado un marco normativo referencial de medidas orientadas a conseguir la igualdad, con la intencionalidad de eliminar las desigualdades.





#### NORMATIVA LOCAL

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece en su artículo 25.2 letra o), que los municipios pueden realizar “Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra de la violencia de género”.<sup>1</sup>
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local artículo 22.2.q).
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de lo Administración Local. El artículo 27.3 apartado c) establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.
- Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, artículos 130, 131 y 139.2

#### NORMATIVA AUTONÓMICA

- Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. Prescribe en su artículo 11 que la Generalitat conforme a la Carta de Derechos Sociales tiene que velar en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política, sin discriminaciones de ningún tipo y tiene que garantizar que lo hagan en igualdad de condiciones. A tal efecto, se tiene que garantizar la compatibilidad de la vida familiar y laboral.
- Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Govern Valencià, por el cual se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Tiene como objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que tienen que orientar esta igualdad, determinar las acciones básicas que tienen que ser implementadas por los poderes

---

1 Se pone la letra o) en el apartado 2 por la disposición final 1 del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto Ref. BOE-A- 2018-11135; <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es/l/1985/04/02/7>





públicos valencianos y también establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y en la Comunidad Valenciana. Hay que destacar dentro de la Ley referencias al ámbito del trabajo.

- Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana, que en su Capítulo V hace referencia a las competencias municipales.

- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, que en su disposición adicional 13, establece que las administraciones públicas tienen que elaborar y aprobar planes de igualdad de género . Estos tienen que contener un conjunto de medidas que posibilitan la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

- Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la cual se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana. Dedicar todo su Título II a hacer efectivo el principio de igualdad con carácter transversal en todas sus políticas y hacer especial referencia al ámbito laboral en su Capítulo II y al ámbito educativo en el Capítulo III.

- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana. Su artículo 19 habla de los derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat y su artículo 31, sobre las actuaciones de información y sensibilización social.

- Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista. Suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunidad Valenciana.

- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat Valenciana, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana. Su Título Y sobre el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, Capítulo III relativo a la estructura funcional de este, arte. 18.1, apartado g):

Unidades de igualdad. Tienen que garantizar la incorporación de la perspectiva de género, promover la participación, impulsar planes de igualdad y realizar actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otros, con el objetivo de hacer





efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.

#### NORMATIVA ESTATAL

- La Constitución Española de 1978 es nuestro marco legal por referencia y en su artículo 1 reconoce la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español. El artículo 9.2 establece la responsabilidad de los poderes públicos en la promoción de la libertad e igualdad de las personas individuales y de los grupos, los cuales tienen que eliminar los obstáculos que impidan su plenitud, así como facilitar la participación de las personas en las diferentes esferas vitales.
- Artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, desarrolla medidas de protección a la maternidad y de fomento de la participación equilibrada.
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección. Se utiliza el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular la violencia de género, constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género. En su “Exposición de motivos” define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad. No es un problema que afecte el ámbito privado. “Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, para ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”. El artículo 2 del Título Preliminar, que recoge los Principios rectores de la Ley, habla de la necesaria coordinación entre las administraciones públicas para garantizar una respuesta transversal adaptada a las necesidades de las víctimas de violencia





de género.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), establece la importancia de la transversalidad en la hora de aplicar políticas públicas (art.15). Las administraciones públicas tienen que integrar este principio, de manera activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y diseño presupuestario de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Determina la colaboración entre las administraciones públicas (art. 21). La Administración General del Estado y las administraciones de las comunidades autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, especialmente, en sus actuaciones de planificación. Las entidades locales tienen que integrar el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborar, a tal efecto, con el resto de las administraciones públicas.

El artículo 46 incluye los contenidos de los planes de igualdad que tienen que fijar los objetivos concretos de igualdad que se tienen que conseguir, las estrategias y prácticas que se tienen que adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

-Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. El artículo 27.3 apartado c), establece como competencia delegable en los municipios: “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.

- Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público que en su disposición adicional séptima, sobre planes de Igualdad, reconocen la obligación que tienen las administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y de elaborar un plan de igualdad que se tiene que desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en este.

- Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la cual se trasponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de





febrero de 2014. En su Título II, Libro Segundo. De los contratos de las administraciones públicas; Capítulo I, Sección 2. De la adjudicación de los contratos de las administraciones públicas, artículo 201 establece que las administraciones públicas tienen que garantizar en sus contratos públicos el cumplimiento de las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral dispuestas por la normativa europea.

- Pacto de Estado en materia de violencia de género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Las Administraciones Públicas no están incluidas en el ámbito de aplicación de este Real Decreto, pero se considera que cabe su aplicación como orientaciones a seguir para suplir las lagunas existentes en la materia.

#### NORMATIVA EUROPEA

La igualdad es un principio fundamental de la Unión Europea. En sus tratados y en su Constitución (2004) se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres al mismo tiempo que la eliminación de las desigualdades, como objetivo que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus estados miembros. Las diversas directivas de la Unión Europea son de obligado cumplimiento por los países que la componen.

- Tratado de Roma, constitutivo de la antigua CEE (1957). Su artículo 119 establece el deber estatal de garantizar la misma retribución para hombres y mujeres por un mismo trabajo realizado. También el Acta Única (1986) y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales introdujeron como principio la igualdad entre hombres y mujeres.
- Tratado de Maastricht (1992). En varios artículos aborda la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, de retribuciones y la igualdad de trato en el trabajo.
- Tratado de Ámsterdam (1997). Establece la obligatoriedad del *mainstreaming* de género





en las políticas públicas, esto supone un gran avance en la consolidación de la igualdad en el ámbito laboral y prevé medidas de acción y de discriminación positiva.

-Determinadas directivas de la Unión Europea.

#### CONSEJO DE EUROPA

- Convenio Europeo de Derechos Humanos. Tratado fundamental europeo en materia de derechos humanos. En su artículo 14 y en el Protocolo 12, se establece el principio de no discriminación por razón de sexo.

- Carta Social Europea, que hace especial mención a la protección a la salud laboral de las mujeres embarazadas y a la maternidad, al mismo tiempo que reconoce el goce de los derechos económicos y sociales sin discriminación.

- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también conocido como Convenio de Estambul, es el instrumento internacional más exhaustivo que se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta las mujeres de manera desproporcionada. Entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014.

- Convenio del Consejo de Europa para la Protección de los Niños y las Niñas contra la Explotación y el Abuso Sexual (Convenio de Lanzarote). Es el primer tratado que tipifica todas las formas de delitos de carácter sexual.

- Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE). Es una organización creada en 1951 por alcaldías europeas. Su objetivo ha sido trabajar en favor de la democracia local y la contribución de esta en la construcción europea. Ha promovido la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, entre los principios de la cual se reconoce el compromiso con la igualdad como competencia municipal, a través de la elaboración de planes de igualdad.





## NORMATIVA INTERNACIONAL

Los organismos internacionales como, Naciones Unidas, la Unión Europea o el Consejo de Europa, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han establecido un marco legal sobre el cual se desarrollan las leyes estatales y la correspondiente legislación estatal, así como las diferentes áreas de actuación de los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se convalidan. Según el artículo 96.1 de la Constitución española nuestro país ha firmado, adherido y ratificado, entre otros, los siguientes tratados y convenios que son de obligado cumplimiento:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Organización de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, compilación en su preámbulo: “la igualdad de derechos de hombres y mujeres”
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha incluido el principio de igualdad entre hombres y mujeres en su constitución y lo ha trasladado de manera transversal a la totalidad de sus convenios.
- La convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979), redactada en base a la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (1967), entró en vigor en España el 4 de febrero de 1984. Es el documento de referencia de obligado cumplimiento para España en materia del avance sobre los Derechos Humanos de las Mujeres. El Estado tiene que reportar cuál es la situación cada cuatro años. En su artículo 1 establece que la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio por parte de una mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las diferentes esferas vitales: económica, social, cultural, política, civil o cualquier otra esfera. La Convención estipula la obligación del Estado y de los poderes públicos en la eliminación de la discriminación hacia las mujeres (art. 2), y también reconoce la creación de medidas especiales de carácter temporal para luchar en contra (art. 4).
- Conferencia de Pekín (1995). Naciones Unidas en el marco de la IV Conferencia sobre la Mujer, tiene que promulgar la Declaración de Pekín y su Plataforma de acción (1995),





reconocer doce áreas críticas u objetivos estratégicos de trabajo para el avance de los Derechos de las Mujeres y la consolidación de la igualdad. Es un documento de referencia, una declaración de principios muy importante que ha guiado las políticas estatales hacia la igualdad entre hombres y mujeres desde su aprobación.

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030), en su objetivo número cinco, hace referencia a la igualdad, al empoderamiento de las mujeres y en la lucha contra las discriminaciones hacia las mujeres y niñas.





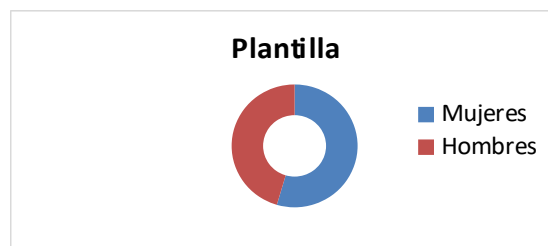
## DIAGNÓSTICO

El Ayuntamiento de La Pobla Tornesa tiene la voluntad de impulsar las políticas de igualdad y materializa esta propuesta a través del Plan de Igualdad de la entidad con el objetivo principal de avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio, promocionar la participación de las mujeres en el ámbito social, laboral y político.

La plantilla del Ayuntamiento de la Pobla Tornesa está compuesta por once personas, en el momento de elaborar el Plan de Igualdad, de las cuales seis son mujeres y cinco son hombres.

SEXO	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	6	5

Gráfica 1: Elaboración propia.



Gráfica 2: Elaboración propia.

La plantilla está cubierta por personal funcionario de carrera, personal funcionario interino y personal laboral fijo. Cuatro mujeres son funcionarias de carrera (administración) y dos personal laboral fijo (limpieza) siendo hombres los ocupantes de las plazas de personal funcionario interino (peones y alguaciles) y personal laboral fijo (auxiliar de biblioteca).





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

La distribución de los puestos de trabajo es:



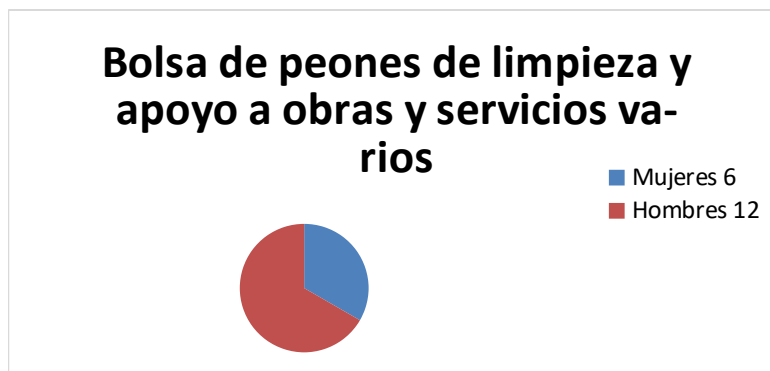


## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

	Mujeres	Hombres
Peones	0	2
Alguaciles	0	2
Limpieza	2	0
Biblioteca	0	1
Secretaría	1	0
Administración	2	0
AEDL (Agente de Empleo y Desarrollo Local)	1	0

Gráfica 3: Clasificación por departamentos. Elaboración propia.

Además del anterior personal, se cuenta con cuatro bolsas de empleo temporal vigentes con la siguiente distribución por sexo:

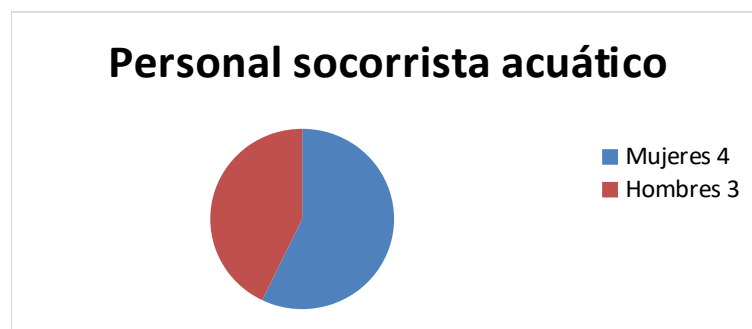


Gráfica 4: Elaboración propia.





Gráfica 5: Elaboración propia.



Gráfica 6: Elaboración propia.

Gráfica 7: Elaboración propia.

En los puestos de trabajo de peones, que se convocan desde el Ayuntamiento para contrataciones temporales se emplean hombres y mujeres, al igual que en las contrataciones de personal socorrista.

Las contrataciones de personal socorrista en ocasiones se realizan a través de subvenciones para programas de empleo dirigido a personas desempleadas, habitualmente se ocupan por hombres y mujeres en idénticas proporciones lo que no ocurre en los puestos de personal encargado de piscina y limpieza que suelen estar feminizados.





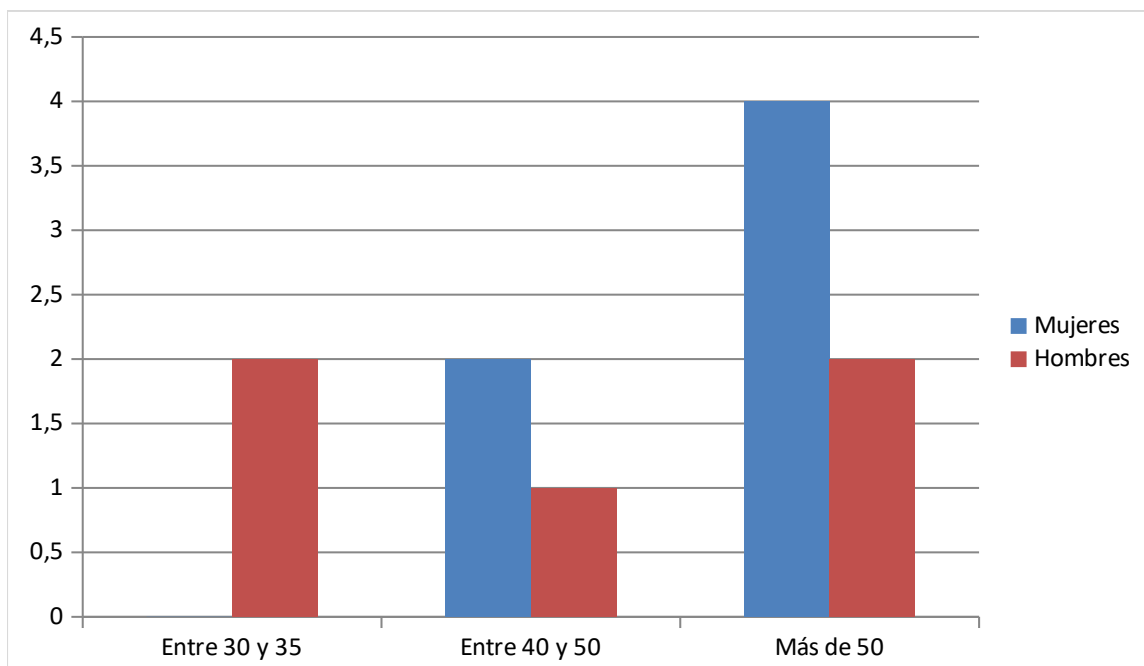
## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

Se observa un cambio en las actitudes hacia los trabajos, con la eliminación de los estereotipos de género respecto a los trabajos feminizados o masculinizados.

Hay que trabajar más en esta línea hasta la completa eliminación de los estereotipos de género. Sería conveniente realizar formación para eliminar la feminización y masculinización de algunas profesiones. Se facilita de este modo el acceso de las mujeres a trabajos tradicionalmente realizados por hombres y la incorporación de estos a los ámbitos culturalmente asignados a las mujeres. Se aprecia una mayor preparación académica en el personal femenino de la entidad.

Respecto a la temporalidad de los puestos de trabajo se constata una equiparación entre mujeres y hombres.

En la distribución de la plantilla municipal por edad podemos observar un mayor número de mujeres con más de 50 años y de hombres con más de 40 años.



Gráfica 8: Distribución de la plantilla municipal por edad y sexo. Elaboración propia.





Respecto a los grupos de clasificación profesional, se observa una feminización de las escalas más altas.

Respecto a las adaptaciones de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento de la Poble Tornesa se han tomado medidas siempre que ha sido necesario especialmente a partir de la pandemia del COVID-19, en el que se adaptó uno de los puestos de trabajo a una empleada que se encontraba embarazada.

Mediante el Reglamento regulador del teletrabajo en el Ayuntamiento de la Poble Tornesa, aprobado por acuerdo plenario de fecha 24 de noviembre de 2024, se reconoce la posibilidad de realizar teletrabajo un mínimo de un día a la semana a las personas trabajadoras que lo soliciten para poder realizar el trabajo de modo no presencial debido a diferentes causas justificadas siendo una de ellas la conciliación familiar y laboral.

Respecto a la solicitud de permisos y licencias por maternidad o paternidad, no se han solicitado desde 2020.

Por lo que respecta a las bajas laborales, durante el primer semestre se produjeron un total de 3 bajas por enfermedad común siendo dos de ellas de mujeres y una de hombre. La duración de las mismas fue de corta duración con 32 días la de mayor duración.

Sería interesante volver a realizar alguna encuesta entre el personal al servicio de la entidad, como ya se realizó en el Primer Plan de Igualdad de la Poble Tornesa, para sondear opiniones sobre diferentes temas como: feminización y masculinización de los puestos de trabajo, reparto de los cuidados o creencias sobre la reducción de jornada laboral.





Por lo que respecta a la formación con perspectiva de género, no se ha realizado recientemente ninguna acción formativa al personal empleado. La entidad favorece el acceso a la formación, pero a menudo se desconocen los cursos, o no reciben información de otras entidades. El Ayuntamiento de la Pobla no cuenta con un Plan de Formación dirigido a todo el personal propio así como de mecanismos de detección de necesidades de formación. Sin embargo, está adherido al Plan de Formación de la Diputación de Castellón y de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.

Hay un fin de semana al año en que se realizan unas jornadas para las mujeres (Cap de Setmana de les Dones).

Por otro lado, ya no se cuenta en la Mancomunitat Plana Alta con la Unidad de Igualdad, la cual podría facilitar este tipo de acciones.

## CONCLUSIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Las conclusiones del diagnóstico y la localización de los procesos de mejora nos indican los ejes de intervención. Se establecen los objetivos que se tienen que conseguir para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias, los objetivos generales y los objetivos específicos. Se establece un cronograma y se designan las personas responsables de su aplicación.

Las actuaciones tienen una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las posibles desigualdades detectadas y por otro lado, especificar medidas que garanticen que en todos los procesos realizados o en los cuales se implique la institución tienen integrado los principios de igualdad entre mujeres y hombres.

La pervivencia más grande de los roles de género tradicionales hace que la posición de mujeres y hombres siga estando desequilibrada. Las mujeres en muchas zonas suelen estar muy implicadas en los cuidados, tienen menos acceso a formación y trabajo remunerado. La ausencia a menudo de recursos las hace más vulnerables ante la violencia de género. El Ayuntamiento de la Pobla Tornesa está teniendo especial cuidado para evitar estas situaciones de desequilibrio.

El reconocimiento del valor social y económico del trabajo que gratuitamente han efectuado las mujeres es necesario para poder conseguir un mundo más equitativo. El acceso al trabajo es un





elemento fundamental para que las mujeres puedan conseguir su autonomía económica. Es imprescindible la visión integral que comprenda el trabajo productivo y la remuneración económica, así como el reproductivo y de cuidados, que tradicionalmente ha sido desarrollado por las mujeres.

Desde una perspectiva general sobre el análisis de la situación social de mujeres y hombres es evidente que existe una realidad cultural donde todavía son presentes modelos y estereotipos discriminatorios. Continúan existiendo barreras que dificultan el acceso en el mundo cultural y artístico.

Es necesario fomentar el reconocimiento social e institucional de la realidad diferenciada entre mujeres y hombres para poder visualizar la posición de desventaja de la cual parten las mujeres en el mundo. Esto nos permite encontrar las necesidades, las realidades, los derechos, las capacidades y las aspiraciones tanto de las mujeres como de los hombres. Hay que introducir la perspectiva de género en la administración local y en la sociedad local e implicar en todas las áreas del Ayuntamiento en el desarrollo de políticas y medidas de igualdad. Estos cambios son la base para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen situaciones de desigualdad y hacen pervivir las discriminaciones y violencias contra las mujeres. Es fundamental el impulso de los cambios culturales y sociales que consolidan la igualdad. Los medios de comunicación del Ayuntamiento tienen una gran responsabilidad y tienen que utilizar un lenguaje y mostrar una imagen pública que contribuya a visibilizar las mujeres y fomento la igualdad en todos los ámbitos. La intención es evitar reproducir la discriminación y contribuir a la creación de una sociedad más igualitaria.

Uno de los medios para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres es la educación. Constituye uno de los principales agentes integradores de nuevos valores y percepciones a través de las cuales se construyen las bases de nuestro sistema social. Educar en igualdad es una condición necesaria e imprescindible porque las potencialidades individuales de mujeres y hombres se desarrollan. El factor educativo se convierte en un marco básico para consolidar las bases de la convivencia, la cooperación, la colaboración, y la integración en igualdad de oportunidades.

## **COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Se conforma una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con representación de la corporación y





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

de la plantilla. En el proceso ha participado personal técnico y político, así como representantes de las personas trabajadoras. Han realizado el informe diagnóstico que ha servido de base para el desarrollo del Plan de Igualdad.

Se constituyó una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para llevar un adecuado seguimiento y evaluación del mismo.

Tiene a su disposición la información necesaria. La Comisión se reunirá una vez cada semestre, dos veces en el año con carácter ordinario y como mínimo una vez en el año. En la reunión inicial se valorarán las acciones realizadas el año anterior y resultados de los indicadores, para la ratificación o la modificación, si se tercia, de las acciones previstas para el año en curso.

En las reuniones de seguimiento se valorará el progreso del Plan anual y de las actuaciones según el calendario previsto. También se detectarán las dificultades en la implantación, la valoración de indicadores etc. con el fin de plantear modificaciones a las acciones previstas si hiciera falta. Esta reunión se estima conveniente realizarla antes del mes de septiembre. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias siempre que lo decida la misma comisión. Esta comisión podrá recibir propuestas vinculadas con este Plan de Igualdad de las personas que trabajan al servicio de la entidad.





## **OBJETIVOS GENERALES**

Objetivo 1: Conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los niveles de actuación municipal.

- Incluir la perspectiva de género en los procesos selectivos que realice la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión y retribuciones.
- Incorporar la perspectiva de género en los contratos y convenios que suscriba el Ayuntamiento.

Objetivo 2: Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de la Población Tornesa.

- Difundir de manera clara los criterios objetivos para la promoción profesional.
- Incrementar los recursos económicos para la promoción de la igualdad de género.

Objetivo 3: Potenciar y facilitar el acceso de las mujeres a todos los niveles y ámbitos de actuación municipal tanto internamente como externamente.

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección que se desarrollen.
- Garantizar la composición equilibrada, en la medida de lo posible, en los espacios de decisión (tribunales, concursos de selección, espacios culturales...).
- Acciones formativas para sensibilizar sobre corresponsabilidad en los cuidados y tareas de cuidado.
- Fomentar la formación sobre corresponsabilidad, conciliación y tareas de cuidado entre la plantilla del Ayuntamiento.





Objetivo 5: Introducir la transversalidad en todas las áreas del Ayuntamiento.

- Implantar en la gestión municipal la transversalidad de género y de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.

Objetivo 6: Promover una comunicación interna y externa no sexista e inclusiva.

- Utilizar de manera sistemática el lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas.
- Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en todas las áreas de gestión de la entidad, tanto a través del lenguaje, como del uso de imágenes.
- Utilizar de manera sistemática el lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas.
- Poner en marcha mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje inclusivo de toda la documentación municipal (instancias, formularios, webs...).

Objetivo 7: Información y sensibilización.

- Impulsar y fomentar internamente el compromiso hacia la igualdad.
- Introducir la transversalidad en todos los procesos del Ayuntamiento.

Objetivo 8: Trasladar y difundir el Plan de Igualdad a la ciudadanía.

- Fomentar la educación en igualdad de oportunidades a través de programas de medio ambiente o cualquier otra área.





Objetivo 9: Promover hábitos de vida saludables.

- Prevenir riesgos psicosociales de los trabajos de oficina.
- Introducir la perspectiva de género en la prevención de la salud.

Objetivo 10: Prevenir la violencia de género y apoyar a la víctima.

- Difundir los recursos disponibles contra la violencia de género y la atención a las víctimas.
- Reforzar la coordinación con los cuerpos de seguridad del Estado, con los profesionales y los recursos existentes para la atención a víctimas de violencia de género.
- Difundir el protocolo para prevenir el acoso sexual. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso.





## **ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD**

La perspectiva de género tiene que estar integrada en todas las áreas del Ayuntamiento.

Toda la información correspondiente a los indicadores reflejados, será detallada de forma desagregada por sexos.

### **EJES DE ACTUACIÓN:**

- 1. ACCESO AL EMPLEO**
- 2. FORMACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL**
- 3. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**
- 4. CULTURA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD**
- 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- 6. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **1.- EJE 1: ACCESO AL EMPLEO**

**1.1.- Objetivo específico:** Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección que se desarrollen.

- **Acciones**

- Establecer criterios de igualdad de oportunidades en el acceso a la ocupación pública.
- Incorporar medidas de acción positiva en aquellos lugares y áreas funcionales en las cuales no se cuente con una presencia equilibrada.
- Eliminar cualquier aspecto del proceso selectivo que implique discriminación en el acceso a la ocupación pública.

- **Indicadores**





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

- Número de participantes en cada una de las fases del proceso.
- Número de mujeres y hombres que superan cada prueba selectiva.
  
- Analizar el impacto de género que evidencie el resultado de las convocatorias realizadas.

**1.2.- Objetivo específico:** Garantizar la composición equilibrada, en la medida de lo posible, en los espacios de decisión (tribunales, concursos de selección, espacios culturales...).

- **Acciones**

- Componer, en la medida de lo posible, de manera paritaria tribunales y jurados de selección en los procesos selectivos que se convoquen.

- **Indicadores**

- Número de procesos selectivos realizados.
- Número de personas participantes.
- Composición de los tribunales y jurados establecidos para estos procesos selectivos.

**1.3.- Objetivo específico:** Incluir la perspectiva de género en los procesos selectivos que realice la entidad.

- **Acciones**

- Incluir materia con perspectiva de género en el temario que se establezca en los procesos selectivos que convoque el consistorio.

- **Indicadores**

- Porcentaje de procesos de selección convocados con inclusión de la perspectiva de género en su temario.
- Porcentaje de temario con perspectiva de género incluido en los procesos.





## **2.- Eje 2.- Formación y promoción profesional**

### **2.1.- Objetivo específico:** Formar con perspectiva de género a la plantilla municipal.

- **Acciones**

- Promover y realizar cursos de formación con perspectiva de género (igualdad de oportunidades, violencia de género, corresponsabilidad...), entre la plantilla municipal.

- **Indicadores**

- Número de cursos realizados.
- Número de participantes.
- Temática de la formación desarrollada.

### **2.2.- Objetivo específico:** Difundir de manera clara los criterios objetivos para la promoción profesional.

- **Acciones**

- Fomentar mecanismos de promoción profesional y dar difusión de estos.

- **Indicadores**

- Número de procesos de promoción con indicadores objetivos.

### **2.3.- Objetivo específico:** Utilizar de manera sistemática el lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas.





- **Acciones**

- Difundir entre toda la plantilla municipal guías y manuales específicos sobre la materia.

- **Indicadores**

- Número de guías repartidas y puestas a disposición del personal al servicio de la entidad.

### **3.- Eje 3.- Comunicación y lenguaje no sexista**

**3.1.- Objetivo específico:** Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en todas las áreas de gestión de la entidad, tanto a través del lenguaje, como del uso de imágenes.

- **Acciones**

- Realizar formación en materia de lenguaje inclusivo y no sexista, a todo el personal al servicio de la entidad.

- Proveer a la plantilla de guías y manuales oficiales que aborden esta temática.

- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas por la entidad, en sus comunicaciones tanto internas como externas, a fin de eliminar cualquier signo de exclusión o discriminación por razón de sexo o de género.

- **Indicadores**

- Número de cursos realizados.

- Número de asistentes.

- Análisis de las valoraciones que estos realizan sobre la calidad de la formación recibida.

- Número de materiales disponibles, en la entidad, para su consulta.

- Porcentaje de documentación corporativa en los cuales se ha modificado el





lenguaje para reflejar una inclusión y un tratamiento no sexista.

#### **4.-Eje 4.- Cultura y compromiso con la igualdad**

**4.1.- Objetivo específico:** Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión en todas las áreas de gestión corporativas.

- **Acciones**

-Introducir la perspectiva de género en el área económica, mediante la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.

-Introducir la perspectiva de género en el planeamiento urbanístico, mediante acciones y formación.

-Realizar la evaluación del posible impacto de género en cualquier medida y acción de intervención o, política de gestión de recursos humanos.

- **Indicadores**

-Número de acciones realizadas.

-Porcentaje de personas implicadas.

-Valoración de los datos cualitativos que nos aporta el análisis de esta evaluación.

**4.2.- Objetivo específico:** Incorporar la perspectiva de género en los contratos y convenios que suscriba el Ayuntamiento.

- **Acciones**

-Valorar méritos en los pliegos de prescripciones técnicas para la contratación de obras o servicios, a aquellas empresas homologadas por su trabajo y compromiso relativo a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y no conceder contratos o subvenciones públicas a las cuales han sido sancionadas por discriminación de sexo.





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

- **Indicadores**

- Número de méritos establecidos en los pliegos de contratación pública.
- Número de pliegos valorados.
- Número de empresas presentadas.
- Análisis del compromiso de estas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**4.3.- Objetivo específico:** Incorporar material que contemple temáticas sobre igualdad, en los fondos de la biblioteca municipal.

- **Acciones**

- Creación de un espacio específico de igualdad, con publicaciones referenciales sobre temas de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.

- **Indicadores**

- Número de obras con temática sobre igualdad y perspectiva de género.
- Número de obras con temática sobre igualdad y perspectiva de género escritas por mujeres.
- Porcentaje de obras, de temática general, escritas por mujeres que contempla la biblioteca municipal.
- Porcentaje de espacio creado a la biblioteca para tal fin.

**4.4.- Objetivo específico:** Proveer e incrementar recursos económicos para la promoción de la igualdad de género

- **Acciones**

- Establecer en los presupuestos anuales que apruebo la entidad, una partida presupuestaria para la implementación del Plan de Igualdad.





- **Indicadores**

- Porcentaje de acciones ejecutadas.
- Recursos internos y externos utilizados para la realización de estas.
- Porcentaje de población alcanzada con estas acciones y medidas.
- Valoración del impacto de estas sobre la ciudadanía.

**4.5.- Objetivo específico:** Visibilizar la participación de las mujeres en la población.

- **Acciones**

- Celebración de los días 8 de marzo y el 25 de noviembre, así como cualquier otra fecha significativa y representativa del trabajo realizado para la eliminación de la discriminación por razón de sexo o de género.
- Considerar a las mujeres que hayan destacado en la población o que sean representativas de la lucha por la igualdad.

- **Indicadores**

- Número de acciones realizadas.
- Porcentaje de participación implicada en estas.
- Evaluación del impacto social que han supuesto estas acciones.

**4.6.- Objetivo específico:** Visibilizar a las mujeres en el ámbito deportivo local y externo.

- **Accionas**

- Implicación del Ayuntamiento en los deportes femeninos realizados en la localidad.





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

- Visibilizar su práctica.
- Difundir información relativa a estos.

- **Indicadores**

- Número de noticias difundidas sobre esta materia.
- Porcentaje de público conseguido (en base a la asistencia a acontecimientos de este tipo).
- Modalidades de deportes femeninos realizados en el territorio.
- Número de mujeres practicantes.
- Porcentaje de asociaciones deportivas femeninas existentes a la zona.

**4.7.- Objetivo específico:** Fomentar la educación en igualdad de oportunidades a través de programas de medio ambiente.

- **Acciones**

-Introducir actividades educativas sobre igualdad de oportunidades dirigidas a personas voluntarias, monitores/se..., sobre el manejo de los recursos naturales.

-Integrar el concepto de corresponsabilidad en temas de reciclaje.

-Difusión de las actividades de reciclaje en las cuales se incluya la perspectiva de género.

- **Indicadores**

- Número de actividades realizadas.
- Impacto de estas.

### Eje 5.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**5.1.- Objetivo específico:** Proveer el personal de la entidad, de mecanismos y formación para la corresponsabilidad y la conciliación laboral.





- **Acciones**

- Fomentar la formación sobre corresponsabilidad y tareas de cuidado entre la plantilla.
- Difundir información sobre legislación en materia de conciliación laboral.

- **Indicadores**

- Número de acciones formativas realizadas.
- Número de personas asistentes a estas.
- Cantidad de materiales distribuidos.
- Número de mujeres y hombres que solicitan permisos para conciliar la vida laboral, familiar y personal.

**5.2.- Objetivo específico:** Fomentar e impulsar la corresponsabilidad y la conciliación laboral en todo el personal al servicio de la entidad.

- **Acciones**

- Difundir entre la plantilla información en materia de corresponsabilidad, flexibilidad del tiempo de trabajo, así como medidas y ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

- **Indicadores**

- Tipo de formación difundida.
- Porcentaje de personal político y técnico que la ha recibido.
- Canales utilizados y alcance de su difusión.
- Valoración del impacto de la información facilitada sobre el personal al servicio de la entidad.
- Porcentaje de mujeres y hombres que se acogen a un permiso o licencia para la cura de hijos/se y personas mayores dependientes.
- Número de permisos de maternidad y paternidad solicitados y disfrutados.





## **Eje. 6.- Salud laboral y violencia de género**

**6.1. Objetivo específico:** Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Acciones**

- Establecer un protocolo para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
- Proporcionar a la plantilla guías oficiales contra el acoso sexual y sexista.
- Proporcionar información de manera periódica sobre actualizaciones y novedades, legislativas o de cualquier otra índole, en esta materia.

- **Indicadores**

- Porcentaje de información transmitida.
- Canals de transmissió.
- Evaluación del alcance de estos canales.
- Impacto sobre la plantilla de la información transmitida.

**6.2.- Objetivo específico:** Introducir la perspectiva de género en la prevención de la salud.

- **Acciones**

- Distribución de Equipos de Protección Individual (EPIs) cuando estos sean necesarios.

- **Indicadores**

- Hoja de entrega de los Epis's

**6.3.- Objetivo específico:** Prevenir riesgos psicosociales de los trabajos de oficina.





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

- **Acciones**

- Proporcionar información sobre riesgos psicosociales de los trabajos de oficina.
- Generar entornos de trabajo seguros.

- **Indicadores**

- Información facilitada
- Número de personas mujeres y hombres a los cuales se ha enviado la información.

**6.4.- Objetivo específico:** Difusión del protocolo para prevenir el acoso sexual. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso.

- **Acciones**

- Proporcionar a la plantilla protocolos contra el acoso sexual.
- Comunicar periódicamente a la plantilla el protocolo de medidas de protección contra la violencia de género

- **Indicadores**

- Número de información transmitida.
- Canales de transmisión.

**6.5.- Objetivo específico:** Prevenir e intervenir, en casos de violencia de género, coordinándose con otras entidades e instituciones, así como con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado del territorio.

- **Acciones**

- Reforzar la coordinación con los cuerpos de Seguridad del Estado, con los profesionales con recursos existentes para la atención a víctimas de violencia de género.





- **Indicadores**
  - Asistencia a reuniones
  - Número de derivaciones.

**6.6.- Objetivo específico:** Difundir recursos disponibles contra la violencia de género y la atención a las víctimas.

- **Acciones**
  - Difundir material y recursos existentes.
- **Indicadores**
  - Información sistematizada.
  - Canals de difusió.
  - Número de acciones (formación, comunicaciones, acciones de sensibilización...) que se han realizado como prevención/sensibilización de la violencia de género.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Es necesaria la realización de un seguimiento y una evaluación para comprobar el cumplimiento del Plan. Las personas designadas tienen que recopilar la información sobre la realización de las acciones, sus resultados y su impacto en la institución. El Ayuntamiento de la Población Tornesa tiene que dotarse de los medios necesarios, tanto humanos como económicos, para poder llevar a cabo las medidas contenidas y las acciones positivas propuestas en el Plan de Igualdad. Por eso, se fija el cumplimiento de las acciones a corto, medio o largo plazo, dependiendo de los recursos y las nuevas





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

necesidades que vayan surgiendo.

El seguimiento es el proceso que permite comprobar el grado de cumplimiento real del Plan de Igualdad y permite detectar posibilidades nuevas o cambiantes en el tiempo pero necesarias. Para su realización se utilizan fichas, cuestionarios, entre otros medios que incluyen datos relativos en las medidas realizadas, dificultades opuestas en la ejecución del Pla, propuestas de mejora... Se analizan de este modo los objetivos conseguidos y se introducen los ajustes necesarios

La comisión de igualdad tiene que ser la encargada de realizar este cometido, para lo cual tiene que tener a su disposición la información relevante y la colaboración del Ayuntamiento. La comisión se tiene que reunir una vez cada semestre, dos veces en el año con carácter ordinario y como mínimo una vez en el año. Como ya se ha indicado con anterioridad, podrán celebrarse reuniones extraordinarias siempre que lo decida la misma comisión. Esta comisión podrá recibir propuestas vinculadas con este Plan de Igualdad de las personas del equipo y elevarlas donde corresponda. El seguimiento del Plan es un estadio importante e imprescindible. A través





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

de él se consigue ver su grado de implementación, sus resultados y al mismo tiempo crear un espacio de reflexión, mejora y toma de decisiones para el futuro para lo cual el Ayuntamiento de la Pobla tiene que contar con recursos propios y aquellos a los cuales pueda acceder.

Es importante valorar:

- Los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de las acciones, de los objetivos previstos y de las necesidades atendidas.
- El proceso que implica valorar los recursos humanos y materiales, y el cumplimiento del calendario.
- El impacto de las medidas realizadas, y analizar el grado de mejora respecto a la situación anterior.

Hay que diferenciar las evaluaciones anuales y la evaluación final. Las evaluaciones anuales se realizan al acabar cada uno de los años de vigencia del Plan y son un mecanismo de control para conocer si se cumplen los objetivos del cronograma, en caso contrario se tienen que redefinir las acciones que sean necesarias y ajustarse a la nueva situación para conseguir los objetivos planteados inicialmente.

La evaluación final se realiza después de conseguir el análisis de la situación actual respecto a la de partida. Esta evaluación proporciona información útil sobre la implementación del Plan. Hay que recordar que el Plan de Igualdad es un documento flexible y dinámico que se puede ir redefiniendo o adaptando a fin de conseguir los objetivos planteados.

Con el fin de facilitar el proceso evaluador, se han elaborado un conjunto de indicadores para cada una de las acciones contempladas en el Plan. Estos indicadores tienen que permitir medir el cumplimiento de la acción y, en la medida de lo posible, el grado de impacto en la realidad en la cual interviene.





**CRONOGRAMA**

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección que se desarrollen.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									
1.2.									
1.3.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la composición equilibrada, en la medida de lo posible, en los espacios de decisión (tribunales, concursos de selección, espacios culturales...).**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Incluir la perspectiva de género en los procesos selectivos que realice la entidad.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJECTIU ESPECÍFIC: Formar con perspectiva de género a la plantilla municipal.**





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir de manera clara los criterios objetivos para la promoción profesional.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Utilizar de manera sistemática el lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en todas las áreas de gestión de la entidad, tanto a través del lenguaje, como del uso de imágenes.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									
1.2.									
1.3.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión en todas las áreas de gestión corporativas.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									
1.2.									
1.3.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Incorporar la perspectiva de género en los contratos y convenios que suscriba el Ayuntamiento.**





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Incorporar material que contemplo temáticas sobre igualdad, en los fondos de la biblioteca municipal.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Proveer e incrementar recursos económicos para la promoción de la igualdad de género.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 *sem	2 sem	1 sem	2 sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Visibilizar la participación de las mujeres en la población.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									
1.2.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Visibilizar las mujeres en el ámbito deportivo local y externo.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									
1.2.									
1.3.									





**AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA  
(Castelló)**

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la educación en igualdad de oportunidades a través de programas de medio ambiente.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									
1.2.									
1.3.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Proveer el personal de la entidad, mecanismos y formación para la corresponsabilidad y la conciliación laboral.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									
1.2.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar e impulsar la corresponsabilidad y la conciliación laboral con todo el personal al servicio de la entidad.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									
1.2.									
1.3.									





## AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA (Castelló)

OBJETIVO ESPECÍFICO: Introducir la perspectiva de género en la prevención de la salud.									
	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
ACCIONES									
1.1.									

OBJETIVO ESPECÍFICO: Prevenir riesgos psicosociales de los trabajos de oficina.									
	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem
ACCIONES									
1.1.									
1.2.									

OBJETIVO ESPECÍFICO: Difusión del protocolo para prevenir el acoso sexual. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso.									
	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
ACCIONES									
1.1.									
1.2.									

OBJETIVO ESPECÍFICO: Prevenir e intervenir, en casos de violencia de género, coordinándose con otras entidades e instituciones, así como con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.									
	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
ACCIONES									
1.1.									

OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir los recursos disponibles contra la violencia de género y la atención a las víctimas.					
	2025	2026	2027	2028	2029





**AJUNTAMENT DE LA POBLA TORNESA  
(Castelló)**

	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Utilizar el asesoramiento de la Unidad de Igualdad de la Mancomunidad Plana Alta como órgano competente en la aplicación del Plan de Igualdad de la Pobla Tornesa.**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir materiales sobre igualdad, violencia de género, corresponsabilidad, acoso sexual o por razón de sexo...**

	2025	2026		2027		2028		2029	
	2 sem	1 sem	2 sem	1sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2sem
<b>ACCIONES</b>									
1.1.									
1.2.									
1.3.									

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE**

