



# I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CHULILLA

2024-2028



# I PLAN DE IGUALDAD INTERNO PARA EL PERSONAL EMPLEADO DEL AYUNTAMIENTO DE CHULILLA Y EMPRESAS MUNICIPALES

## 2024-2028





**Personal del Ayuntamiento de Chulilla que ha intervenido en la elaboración del Plan de Igualdad Interno para el personal empleado del Ayuntamiento de Chulilla y empresas municipales:**

- Paloma Cervera Cervera  
Persona a la que el Ayuntamiento le ha encomendado que haga de enlace y coordine las actuaciones necesarias para la elaboración de este Plan.
- M.<sup>a</sup> Dolores Gómez Fabuel.  
Concejala de Asuntos Sociales, Igualdad, Empleo y Desarrollo Local.
- M.<sup>a</sup> Dolores Camas Sánchez.  
Secretaria-Interventora.
- Vicente Gonzalo Polo Burriel.  
Alcalde

**Colaboraciones y Agradecimientos:**

A la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y a toda la plantilla del Ayuntamiento de Chulilla y de la empresa municipal.

Realizado por: LEC MC LAYWERS



## INDICE

SALUDA DEL ALCALDE .....	5
SALUDA DE LA CONCEJALA.....	6
1. INTRODUCCION.....	7
2. MARCO NORMATIVO.....	8
3.PRINCIPIOS GENERALES .....	16
4.AMBITO DE APLICACIÓN.....	19
5.PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN .....	20
6.VIGENCIA .....	20
7. FASES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CHULILLA .....	21
7.1 FASE DE ACUERDO.....	22
7.2 FASE DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD .....	22
7.3 FASE DE DIAGNÓSTICO .....	23
7.4 CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO Y MEDIDAS PROPUESTAS.....	35
7.5 FASE DE PLANIFICACION Y DISEÑO .....	37
7.6 FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	38
.7.7 FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	38
8. OBJETIVOS GENERALES .....	39
9. CONCLUSIONES, OBJETIVOS Y ACCIONES POR ÁREA .....	41
9.1 ÁREA DE TRANSVERSALIDAD.....	44
9.2 ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	45
9.3 ÁREA DE FORMACIÓN .....	46
9.4 ÁREA DE PROMOCIÓN .....	47
9.5 ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ..	48
9.6 ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	49
9.7 ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	50
9.8 ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ....	51
9.9 ÁREA DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS.....	52
9.10 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	53
10. PLAN DE ACCIÓN.....	54
10.1 ÁREAS PLAN DE ACCIÓN.....	54
10.1.1 ÁREA DE TRANSVERSALIDAD.....	54
10.1.2 ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	55



10.1.3	ÁREA DE FORMACIÓN.....	56
10.1.4	ÁREA DE PROMOCIÓN .....	57
10.1.5	ÁREA DE CONCILIACIÓN.....	58
10.1.6	ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	58
10.1.7	ÁREA DE INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA .....	59
10.1.8	ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO .....	60
10.1.9	ÁREA DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS.....	61
10.1.10	ÁREA DE COMUNICACIÓN .....	62
11.	CRONOGRAMA .....	63
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	67
12.1	OBJETIVOS DE LA EVALUACION.....	68
12.2	TIPOS DE EVALUACIÓN .....	68
12.3	INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	69
13.	MEDIOS Y RECURSOS.....	71
14.	GLOSARIO .....	72
	ANEXOS.....	80
	ANEXO I: FICHA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO .....	81
	ANEXO II: CONSTITUCION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD ..	83

## SALUDA DEL ALCALDE

El Ayuntamiento de Chulilla lleva años impulsando políticas activas de Igualdad entre hombres y mujeres para conseguir un municipio igualitario y más justo, siendo conscientes de que, pese a los avances que ha habido en nuestra sociedad en los últimos años, todavía nos queda un largo camino por recorrer para lograr una igualdad real y efectiva.

Como fruto del compromiso que mantiene el equipo de gobierno de este Ayuntamiento para luchar contra esas desigualdades, se ha puesto en marcha la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad interno para el personal empleado del Ayuntamiento y de las empresas municipales.

En este Plan se concretará la política interna de Igualdad que este consistorio aplicará durante los próximos 4 años, sirviendo como una herramienta de trabajo totalmente participativa y transversal, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género a todas sus acciones.

Es participativo, porque contamos con la opinión de los trabajadores y trabajadoras; y transversal, porque abarcará todos los ámbitos del Ayuntamiento, a fin de detectar aquellos desequilibrios que puedan producirse en el entorno de trabajo de nuestras personas trabajadoras. Además, los principios inspiradores del Plan constituirán la base de toda la política municipal de igualdad que emana del Ayuntamiento de Chulilla.

Todas las personas involucradas en él tenemos un firme compromiso con la Igualdad y la erradicación de las desigualdades. Para ello, se establecerán una serie de medidas concretas con unas aplicaciones específicas que serán implementadas a nivel interno y a toda nuestra plantilla, para conseguir alcanzar un entorno de trabajo plenamente igualitario, inclusivo y mejorando el clima laboral. Con ello, seguiremos avanzando hacia la modernidad como Ayuntamiento, como municipio y también como personas.

Por último, quiero manifestar mi agradecimiento a todas aquellas personas que se han implicado en el proceso de elaboración del Plan, convencidas de que avanzar hacia la igualdad es fortalecer la cohesión social y velar por el cumplimiento de los Derechos Humanos en nuestra localidad.



## SALUDA DE LA CONCEJALA

Chulilla es un municipio del que podemos sentirnos ampliamente orgullosas todas las personas que habitamos en él, es un verdadero honor, para la Concejalía de Asuntos Sociales e Igualdad, Empleo y Desarrollo Local tener la oportunidad de desarrollar el I Plan de Igualdad interno para el personal empleado de nuestro Ayuntamiento y de las empresas municipales, el cual pretende mejorar las condiciones y clima laboral que ofrece nuestra administración.

Es inadmisibles que existan desigualdades de género, y desde esta Concejalía, con el compromiso del equipo de gobierno, trabajamos bajo la premisa de que no puede existir ninguna barrera que impida a la mujer desarrollarse en igualdad de condiciones y oportunidades que un hombre.

Este documento nos servirá de guía para la implementación y seguimiento de acciones positivas y medidas que, en materia de igualdad desarrollemos desde el Ayuntamiento para mejorar en el ambiente laboral; lo mismo que se configura como una herramienta que nos permita evaluar adecuadamente el desempeño de las mismas.

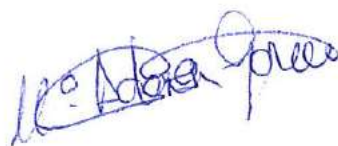
Nuestro municipio, cuenta con numerosos beneficios y reclamos; y desde el Ayuntamiento desarrollamos políticas que aumenten el nivel de bienestar de la ciudadanía en general (ej: I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades) y de nuestra plantilla en particular, por ello, es una prioridad para esta Corporación desarrollar estrategias que eliminen cualquier tipo de discriminación.

En este Plan pretendemos alcanzar el consenso, la unión y la igualdad entre todas nuestras personas trabajadoras.

Nuestra principal ilusión consiste en despertar las conciencias de toda nuestra plantilla para encaminarnos en una misma dirección y aunar esfuerzos en estos tiempos tan difíciles que estamos viviendo.

Por ello, quiero destacar la coordinación desarrollada entre las diferentes áreas municipales y sus personas trabajadoras en el diseño del Plan. En el marco de este Plan de Igualdad, avanzaremos hacia la inclusividad, la igualdad de trato y de oportunidades, el consenso y la unión para lograr la estabilidad social y laboral de toda nuestra plantilla. Con la suma de las sinergias de todos y de todas avanzaremos hacia un nuevo modelo de gestión pública que no deje a nadie atrás y que permita oportunidades para todas las personas.

**La concejala de Asuntos Sociales, Igualdad, Sanidad, Empleo y Desarrollo Local**



**Fdo.: María Dolores Gómez Fabuel**



## 1. INTRODUCCION

El Ayuntamiento de Chulilla presenta en el siguiente documento su I Plan de Igualdad 2024-2028 para su aplicación tanto a todo el personal del Ayuntamiento de Chulilla, como a las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento, empresas colaboradoras, sociedades y patronatos municipales serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación. Cuando se produzca un caso de este tipo entre el personal municipal y personal de una empresa externa contratada se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en las organizaciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Este Plan de Igualdad representa el compromiso del Ayuntamiento de Chulilla con la promoción de la igualdad de género, continuando con su esfuerzo por eliminar desigualdades y evitar todo tipo de discriminación, adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal desde todas sus políticas y a todos los niveles, considerando como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas en el proceso de su desarrollo. Se trata a su vez de un proyecto preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Para la consecución de estos objetivos, en el presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Chulilla se incluyen medidas referentes a los ámbitos de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal, salud laboral, así como lenguaje y comunicación no sexistas.



## 2. MARCO NORMATIVO

Este I Plan tiene su base normativa en una serie de acuerdos vinculantes, leyes, tratados y reglamentos de carácter internacional y nacional, así como comunitario y autonómico que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años.

A **nivel internacional**, la primera norma en la que nos basamos para el desarrollo de nuestro Plan lo constituye **la Declaración Universal de los Derechos Humanos**, establecida en el año 1948 por Naciones Unidas. Esta declaración supuso un punto de inflexión pues fue la primera vez que se otorgaba derechos a las personas solo por el simple hecho de serlo. La Declaración, además, garantiza que los Estados están obligados al mantenimiento de estos derechos básicos. Los primeros dos artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos nos dicen lo siguiente:

- Artículo 1 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

- Artículo 2 “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”

El Organismo de las Naciones Unidas promulgó, además, unas conferencias internacionales que abordasen el tema de la situación de las mujeres para conseguir equiparar su situación en materia de derechos a la de los hombres.

Hasta el momento actual, se han celebrado 4 conferencias internacionales: la primera se desarrolló en el año 1975 en México, la siguiente en 1980 en Copenhague, después, en 1985 en Nairobi y, por último, en 1995 en Beijing.

Como consecuencia de estas Conferencias, la representación de los países miembros adquirió el compromiso de establecer los mecanismos necesarios para poder cumplir con lo acordado. Pero fue la conferencia de Beijing en 1995 la que estableció un punto clave en la lucha por los derechos de las mujeres.

Desde este momento se cambia el foco del planteamiento y se comienza a hablar de “género” en materia de discriminación. Además, supuso el establecimiento de una serie de planes de acciones para alcanzar la igualdad de género a nivel global. Estos son: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y adopción de decisiones, mecanismos



institucionales, derechos humanos de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña.

Cabe destacar también la importancia de la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW), la cual entra en vigor en 1981 y propugna medidas que permiten la legislación en materia de prevención de discriminaciones. El mencionado documento se focaliza en varios aspectos fundamentales relacionados con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Estos son: derechos civiles, condición jurídica y social de las mujeres y reproducción humana.

En el **ámbito europeo** (UE), el **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales** (1950) prohíbe la discriminación por razón de sexo en su artículo 14. **El Tratado de Roma** (1957) y **el Tratado de Maastricht** (1992) han proclamado entre sus principios inspirar todas las acciones y políticas comunitarias en torno a la igualdad entre hombres y mujeres, posteriormente el **Tratado de Ámsterdam** (1997) también lo había proclamado entre sus principios.

El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (TFUE) contempla en sus artículos 153 y 157 la no discriminación en el ámbito laboral por razón de sexos.

**La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea** de 7 de diciembre de 2000, reformado en diciembre del 2007, dedica su Capítulo III a la igualdad.

Atendiendo a lo escrito en sus artículos 21 y 23:

- Artículo 21: “No discriminación. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

- Artículo 23: “Igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.”

Otra norma importante en esta materia lo constituye la **Directiva 2006/54/CE** del 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo. Dicha directiva parte con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y la formación laboral, generando con ello una nueva normativa que unifica los criterios de igualdad prohibiendo cualquier tipo de discriminación laboral.

Asimismo, debemos destacar también la importancia del Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), que parte del objetivo de erradicar la violencia sufrida por las mujeres y propone una serie de medidas para su erradicación total. Su cometido va encaminado a la consecución de una



concienciación social e intentar disminuir las desigualdades que se sufren en el ámbito laboral, sobre todo en temas referidos a la conciliación personal, familiar y laboral.

Por último, debemos hacer referencia a la llamada Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en concreto, a su quinto ODS, que proclama la necesidad de lograr la igualdad de género y de la creación de fórmulas que permitan el empoderamiento de mujeres y niñas.

Esta Agenda supuso la consecución de un acuerdo entre 193 países que establecen 17 ODS con el objetivo de garantizar la igualdad entre personas, la protección del planeta y el desarrollo económico sostenible e inclusivo.

La Ley contempla una serie de metas necesarias para garantizar la protección de mujeres y niñas; poner fin a la discriminación, eliminar todas las formas de violencia de género, eliminar prácticas nocivas como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, reconocer y valorar el trabajo de cuidados domésticos, asegurar la participación plena de la mujer y la igualdad de oportunidades, asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, igualdad de derechos ante los recursos económicos, mejorar el uso de la tecnología instrumental y aprobar y fortalecer políticas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino.

A **nivel nacional** encontramos:

En primer lugar, en la **Constitución Española**, podemos atender a distintos Artículos:

Art. 9.2 CE encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 14 CE establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 35.1 CE establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En el año 2004 surge en España la primera Ley destinada a legislar en materia de violencia de género; se trata de la **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de protección oficial contra la violencia de género. Dicha Ley atribuye la responsabilidad para la eliminación de la violencia de género a los gobiernos y los diversos poderes públicos



Tres años después, la **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, marca la estrategia a nivel estatal:

Art. 3. Principio de Igualdad de trato. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Art. 4. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Art 5. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Art. 45 LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 46 LOIEMH. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



Art. 47 LOIEMH. Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las Comisión Negociadora paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Art. 48 LOIEMH. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Y, por otra parte, el Artículo 51, que establece los criterios de actuación de las Administraciones Públicas para aplicar el principio de igualdad:

- **Art. 51: Criterios de actuación de las Administraciones públicas.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.



- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Otra normativa importante es **La ley de Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en su disposición adicional Séptima, expresa la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad y en su Disposición Adicional Octava señala expresamente la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad éstas deberán adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; debiendo *"elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que se aplicable, en los términos previstos en el mismo"*.

**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 el empleo y la ocupación.

En 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.

**Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

**Orden PCM/1047/2022**, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 6: Ocupación y función pública. Las administraciones públicas deben establecer políticas para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo, tanto en la empresa privada como en la función pública, y velar por que no se produzca ninguna situación de discriminación de acuerdo con la presente ley, y, en el marco de la normativa aplicable, aplicar medidas de acción positiva y



de reversión, corrección, reparación y paliación de situaciones de discriminación, desigualdad o minorización de carácter estructural, proporcionadas a las necesidades específicas de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, como es el caso de los colectivos infrarrepresentados en el empleo y la función pública.

**Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

**Real Decreto-ley 5/2023**, de 28 de junio, que contiene transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Por último, detallaremos, la legislación relativa al **ámbito autonómico** que sustenta el presente Plan:

**Ley 9/2003**, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, incluida en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, del 25 de abril de 1982. El texto normativo proclama en su preámbulo “las administraciones públicas deberán adaptar sus estructuras y sus procedimientos con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad de hombres y mujeres en el conjunto de las políticas”.

Son reseñables en esta Ley, lo siguientes Artículos:

Art. 44 Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Art. 45. Igualdad en la promoción interna

Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.



#### Artículo 47. Acoso sexual.

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

#### Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

**La Ley 4/2021** de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, en la que se establece para las administraciones locales de la Comunidad Valenciana la elaboración de planes de igualdad.

Disposición adicional undécima. Planes de igualdad Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten 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 7/2012**, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat 1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

La **Ley 13/2016**, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, en cuyo contenido se establece la obligatoriedad de incorporar un informe de impacto de género en todo proyecto de ley o norma, plan o programa.

A **nivel municipal**, tenemos el Plan de Igualdad Municipal de Chullilla, que se realizó y aprobó el año pasado.



### 3.PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Chulilla se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la entidad en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades del Ayuntamiento de Chulilla en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Chulilla es:

- Compromiso institucional. Proporciona carácter institucional a las acciones y garantiza la estabilidad de esta línea de trabajo.
- Principio de igualdad: Todas las empleadas y los empleados de la plantilla son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o ninguna indirecta 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.
- 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 estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al trabajo, 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 de la ocupación pública se garantizará, en los términos que prevé la normativa aplicable, en el acceso a la ocupación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, o en cualquier organización de las que ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- Estratégico: articula un nuevo enfoque en el ayuntamiento a partir de un compromiso de alto nivel.



- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la organización, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la entidad municipal tanto en su diseño desde representantes del gobierno municipal, partidos políticos con representación municipal, representantes legales del personal municipal hasta las empleadas y empleados municipales mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en el ayuntamiento.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos y se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal del personal municipal como a cualquier persona que trabaja para el Ayuntamiento de Chulilla.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la entidad y representación de la plantilla.
- **Dinámico.** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.



- Sistemático-coherente. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Temporal. Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Igualdad de trato y de oportunidades. Buscamos asegurar que todas las personas reciben el mismo trato sin discriminaciones por cuestión de sexo, raza, edad, condición social o sexual, religión ni de ningún otro tipo de característica. Además, se debe garantizar el acceso a las mismas oportunidades para todas las personas con la finalidad de crear una sociedad más unida e igualitaria, creando espacios de trabajo más inclusivos y diversos. Esto fomentará la cohesión entre todas las personas trabajadoras puesto que no se producirán discriminaciones al garantizar la igualdad de oportunidades para todas.



## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Ámbito personal**

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal del Ayuntamiento de Chulilla, independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la organización usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios, si se diera el caso.

- **Ámbito territorial**

Este Plan de Igualdad se aplica en el municipio de Chulilla. Igualmente se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que el Ayuntamiento pueda abrir o gestionar durante la vigencia del presente plan.

- **Ámbito temporal**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, desde 2024 hasta 2028. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.



## 5.PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Chulilla, está suscrito por las partes interesadas: la corporación, la plantilla y personal experto.

Con el objetivo de garantizar la efectividad del I Plan de Igualdad interno 2024-2028 y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, se constituye una Comisión Negociadora de igualdad que será la encargada de velar por el cumplimiento de los compromisos alcanzados en el presente documento.

## 6.VIGENCIA

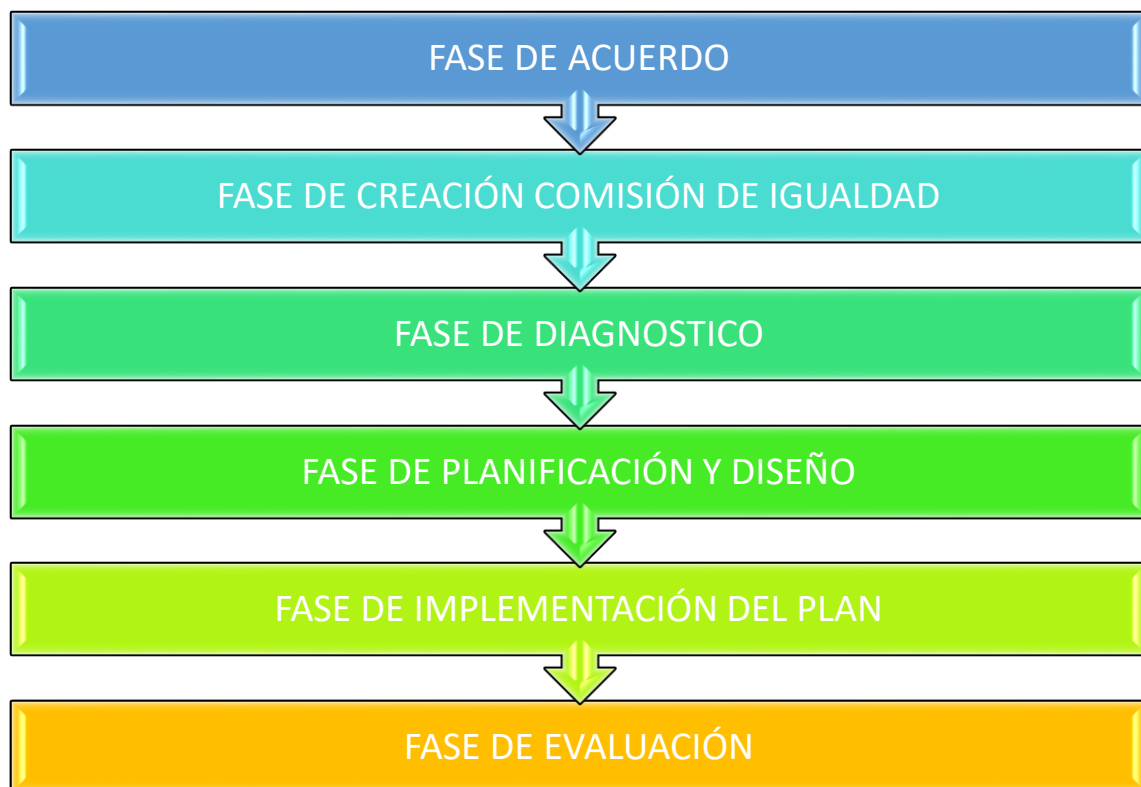
Se considera necesario plantear una temporalidad del I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE CHULILLA Y EMPRESAS MUNICIPALES para **cuatro años** (enero 2024 – enero 2028), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento cuatrimestral, además de una evaluación final a los 4 años de implantación.



## 7. FASES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CHULILLA

En base a lo establecido en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las pautas o pasos a seguir para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad son los siguientes:





## 7.1 FASE DE ACUERDO

En esta fase se adquiere un compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización por parte de los/as representantes políticos del Ayuntamiento, lo que supone:

- Reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización.
- Incluir este principio en los objetivos de la política del Ayuntamiento y de las Empresas Municipales, en particular en la política de gestión de Recursos Humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan de igualdad, así como la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

## 7.2 FASE DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de Chullilla acordó la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad en Pleno Ordinario el día 26 de septiembre de 2023, la cual queda constituida de la siguiente manera:

Por una parte, como personal del Ayuntamiento:

- Presidencia: Alcaldía
- Asesora: Concejalía Igualdad
- Vocal: PSOE

Por parte de la representación sindical:

- Vocal: CCOO
- Vocal UGT

Secretaría: La de la Corporación

Esta Comisión impulsará las acciones de:

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Apoyar y/o realizar el diagnóstico y ejecución Plan de Igualdad.
- Apoyar y/o realizar de su seguimiento y evaluación.
- Priorizar las acciones a ejecutar.
- Definir claramente la calendarización de las acciones del Plan, entendiendo su naturaleza y objetivos dado que ciertas acciones pueden ser independientes, otras deberán realizarse secuencialmente y algunas se desarrollarán paralelamente.



- Informar de las acciones a cada departamento y personas responsables, recomendando la integración de estas acciones en sus actividades habituales.
- Realizar el seguimiento del Plan desde el primer momento de su puesta en marcha, revisando el cumplimiento de los indicadores especificados para cada acción.
- Adaptar el Plan con correcciones o modificaciones, según se requiera, si se identifican nuevas necesidades y/o dificultades en su ejecución en el seguimiento de este. Se asegura así la flexibilidad necesaria para adaptarse a situaciones no previstas en el momento de su definición y a las necesidades de ejecución. Los resultados del seguimiento son útiles para la evaluación final del Plan.
- Por último, se debe designar una persona responsable del Plan con capacidad de gestión y toma de decisiones

### 7.3 FASE DE DIAGNÓSTICO

Elaboración de un diagnóstico de la realidad del Ayuntamiento en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (situación de los empleados y empleadas) para poder diseñar el presente Plan de Igualdad. Aspectos analizados en el diagnóstico:

#### Análisis cuantitativo

Con objeto de recabar información de carácter cuantitativo se ha realizado un análisis y explotación de diferentes fuentes de la propia organización (como normativa interna, I Plan de igualdad, planes estratégicos convocatorias...). Se ha recopilado información de carácter público y recogido información estadística de diferentes departamentos de la organización, especialmente del departamento de personal. La recogida de información cuantitativa y cualitativa se ha recogido a través de la explotación de datos facilitados por el departamento de personal

Los datos cuantitativos con relación a los órganos de gobierno se han recogido a través de la web del Ayuntamiento de Chulilla.

#### Análisis Cualitativo. Encuestas de opinión.

La información cuantitativa es imprescindible para conocer la situación de mujeres y hombres en cualquier espacio, aunque sin duda resulta insuficiente.

Es imprescindible, de cara a la mejor implantación de un Plan de Igualdad y al mejor aprovechamiento de los recursos, la implicación convencida del personal, que deberá ser quien lleve a cabo dicho Plan. Esto es algo que comparten todos los Planes estratégicos. De ahí la atenta escucha que hay que tener respecto a la opinión de la plantilla.



Para disponer del máximo de información, y recoger la opinión de la plantilla, se ha realizado una “Cuestionario a la plantilla” utilizando el sistema de elaboración de encuestas on-line de Google Forms, controlando en todo momento que se mantuviese el anonimato de esta. Dicho cuestionario se remitió a la totalidad de la plantilla el 8 de septiembre de 2023.

---

## ENCUESTA PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL AYUNTAMIENTO DE CHULILLA Y EMPRESAS MUNICIPALES

En el Ayuntamiento estamos elaborando nuestro Plan de Igualdad, y vuestras opiniones como parte de él, son muy valiosas.

En este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

---

*Imagen del encabezamiento del cuestionario creado con Google Forms*

El objetivo planteado al realizar la encuesta ha sido doble: recoger la opinión de la plantilla sobre la igualdad en general y sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento de Chulilla e identificar las principales áreas de necesidad de cara a establecer una relación de prioridades en torno a posibles actuaciones.

La encuesta fue contestada por 12 personas, 6 mujeres (50%) y 6 hombres (50%). La franja de edad con más contestaciones ha sido la que abarca entre 46 y más años con un 61.5%.

Hay un 46, 2% de los encuestados que tienen responsabilidades de cuidados y un 53,8% que no.

Por lo que respecta a la antigüedad, el 84,6% lleva trabajando en el Ayuntamiento más de 5 años, de los cuales 5 son mujeres y 5 son hombres,

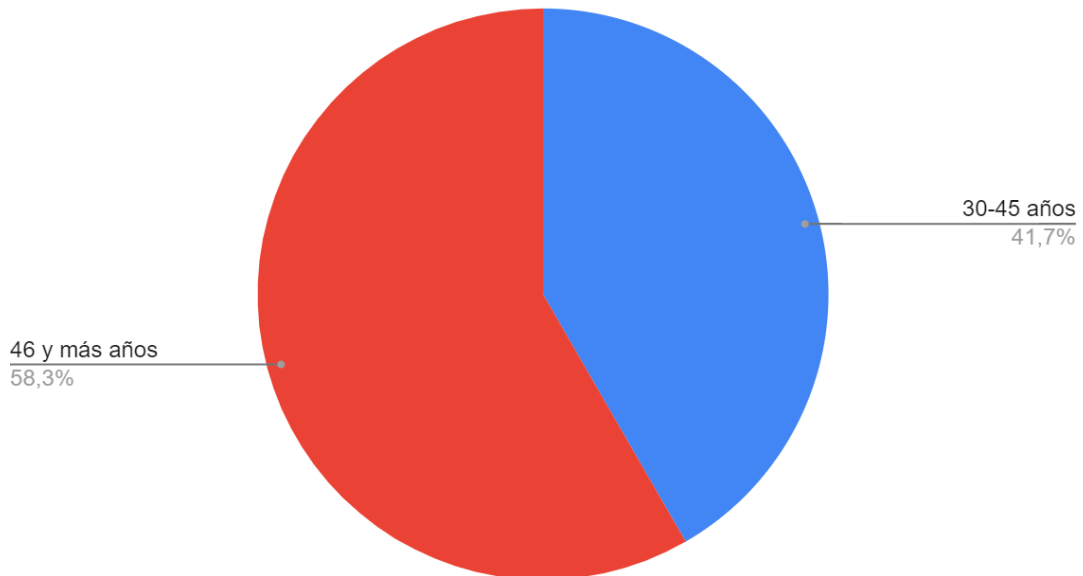


El 41,7% contesta que en su puesto de trabajo, tiene personal a su cargo, y el 58,3% que no.

### Recuento de Sexo



### Recuento de Edad

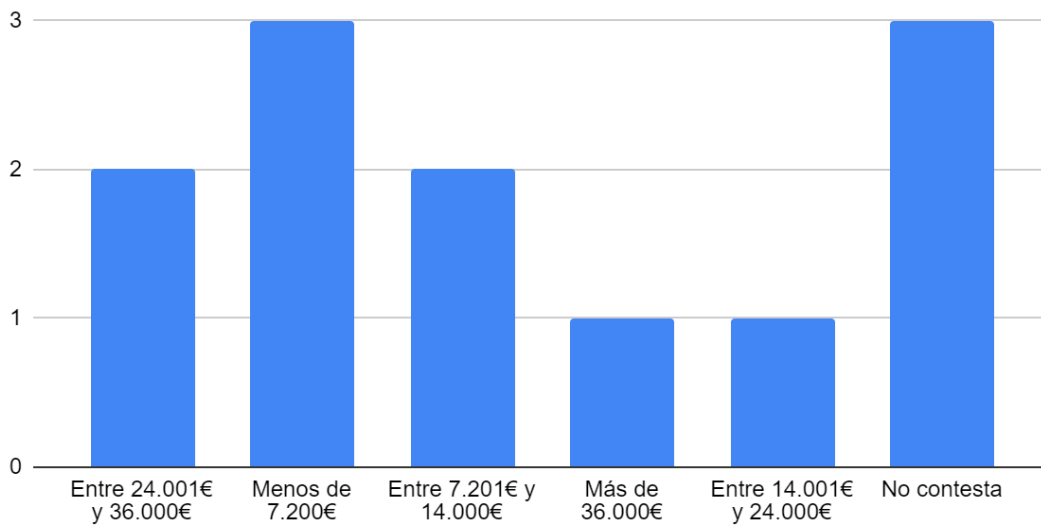




### Recuento de Responsabilidades de cuidados



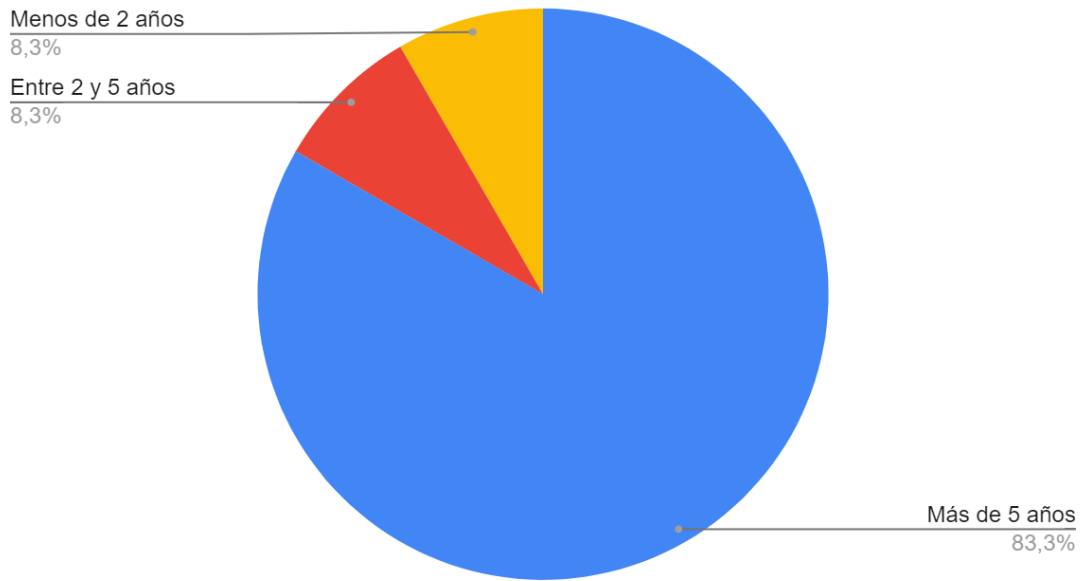
### Retribución (Salario bruto anual)



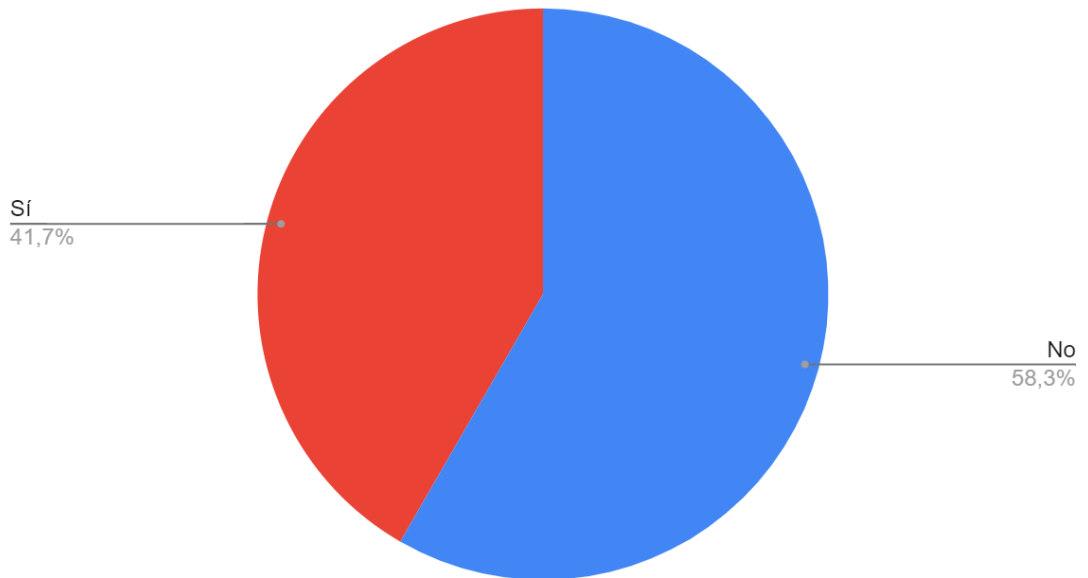
Recuento de Retribución (Salario bruto anual)



### Recuento de Antigüedad



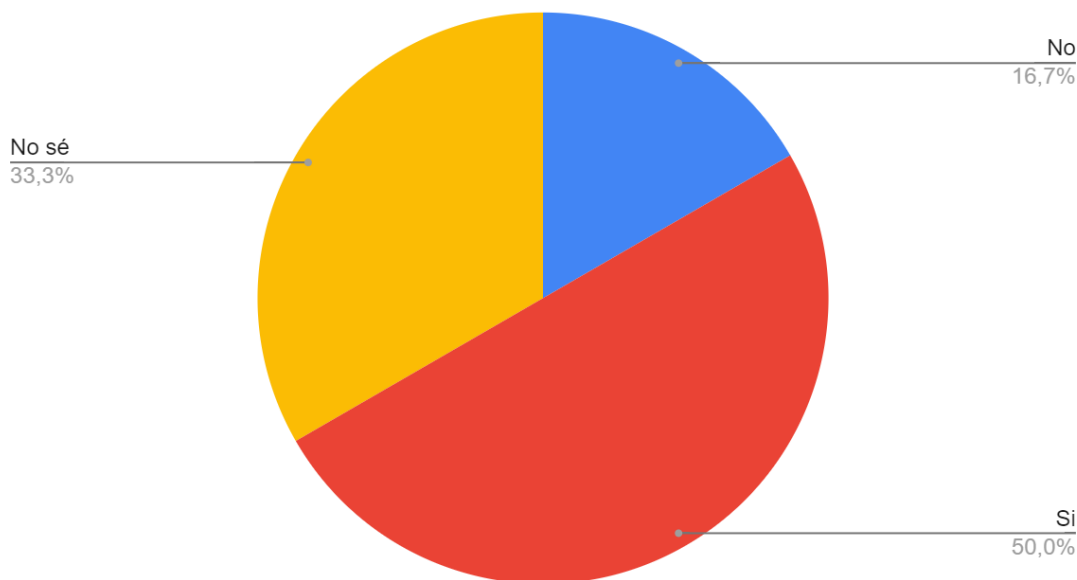
### Recuento de ¿Tiene personal a su cargo?





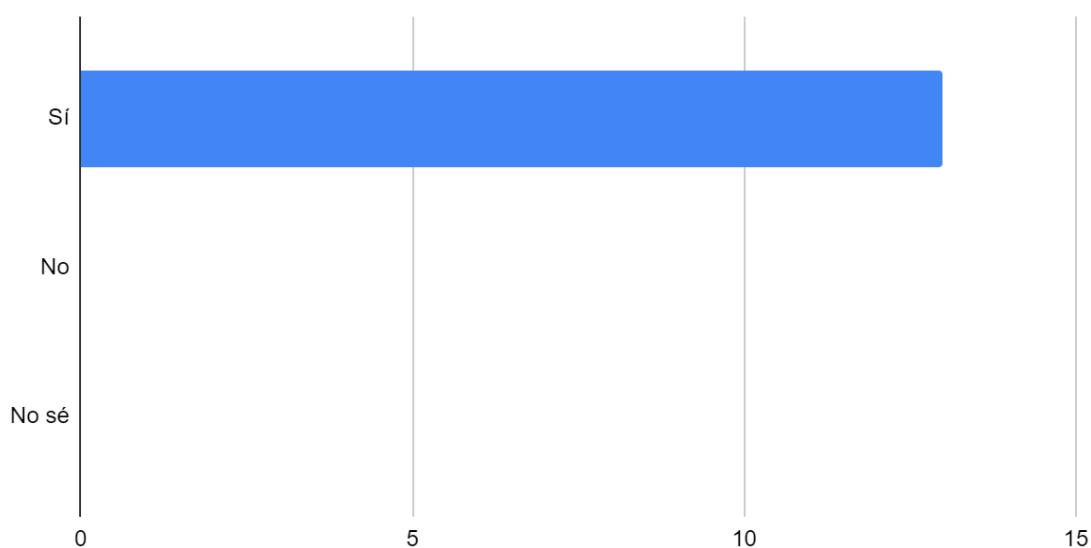
De las respuestas recibidas se desprende que un 50% de la plantilla (6 personas) está de acuerdo con la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, un 33,3% no sabe si es necesario o no y un 16,7% considera que no.

### ¿Considera necesario un Plan de Igualdad?



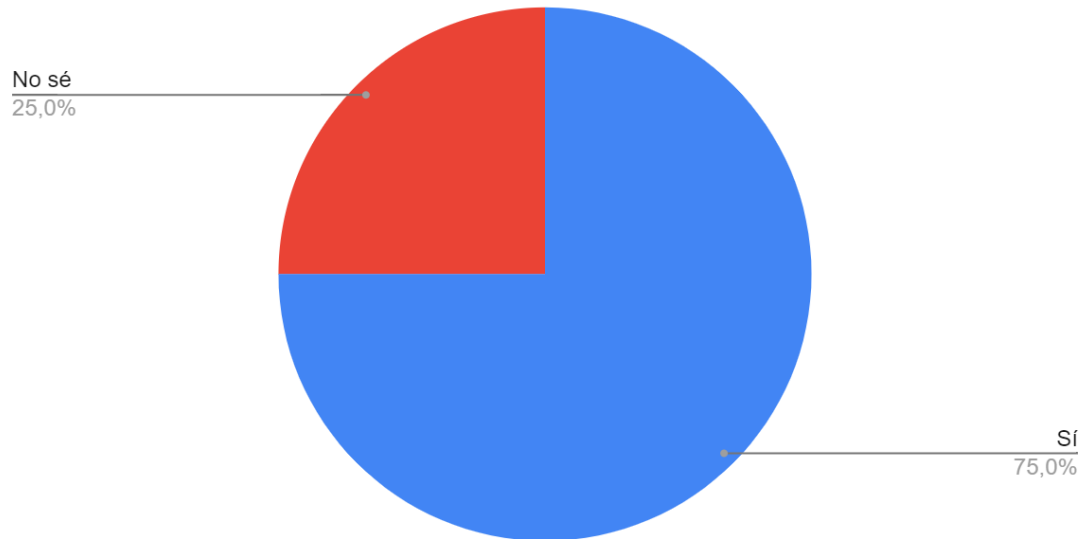
El 100% cree que el Ayuntamiento de Chulilla cuenta con las mismas oportunidades para mujeres que para hombres, lo mismo opinan en lo que atañe a la promoción, pero a la cuestión “¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación? Un 25% contesta que no lo sabe.

### ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

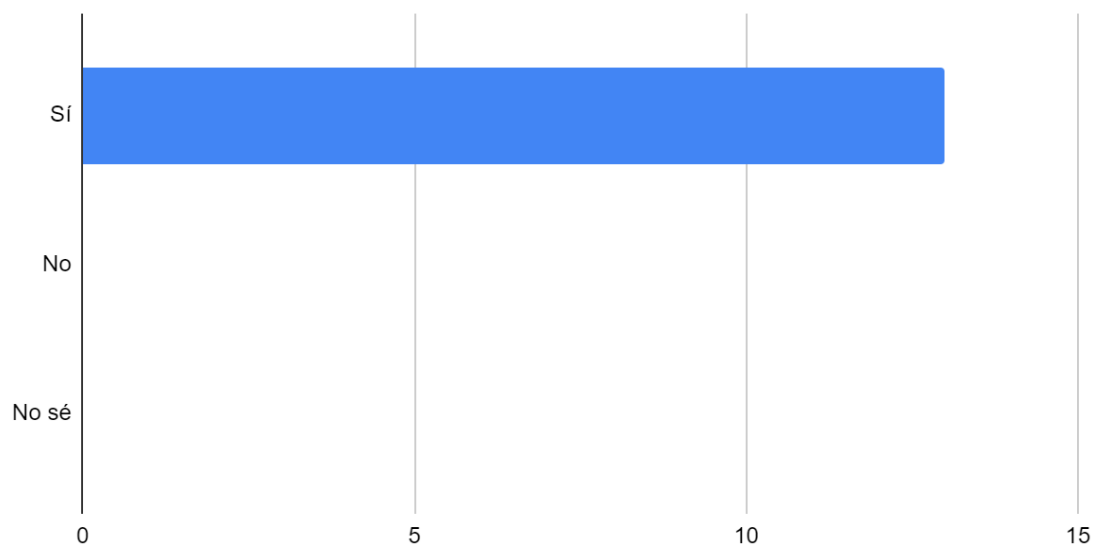




¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por el Ayuntamiento?



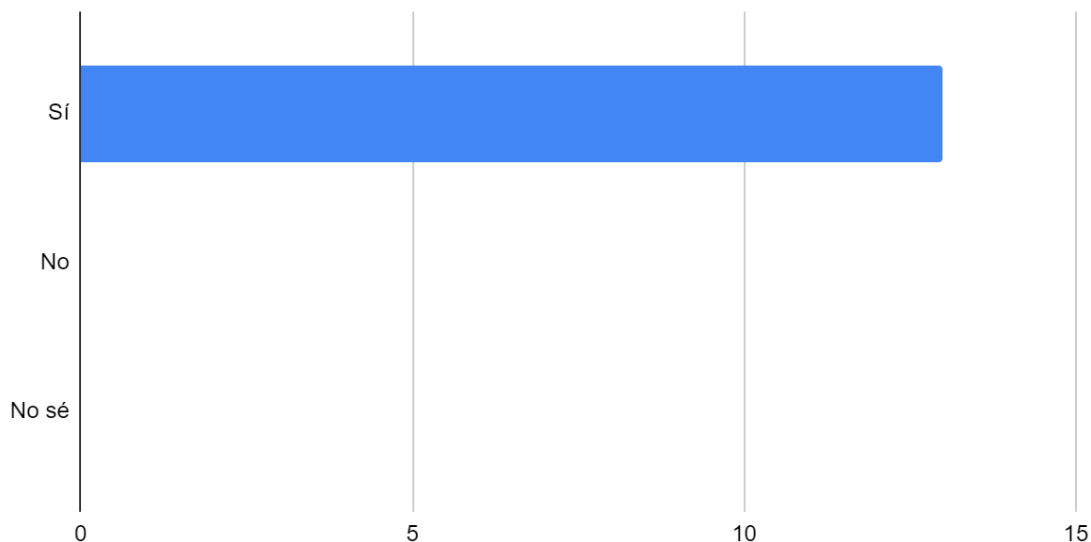
¿En el Ayuntamiento promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?



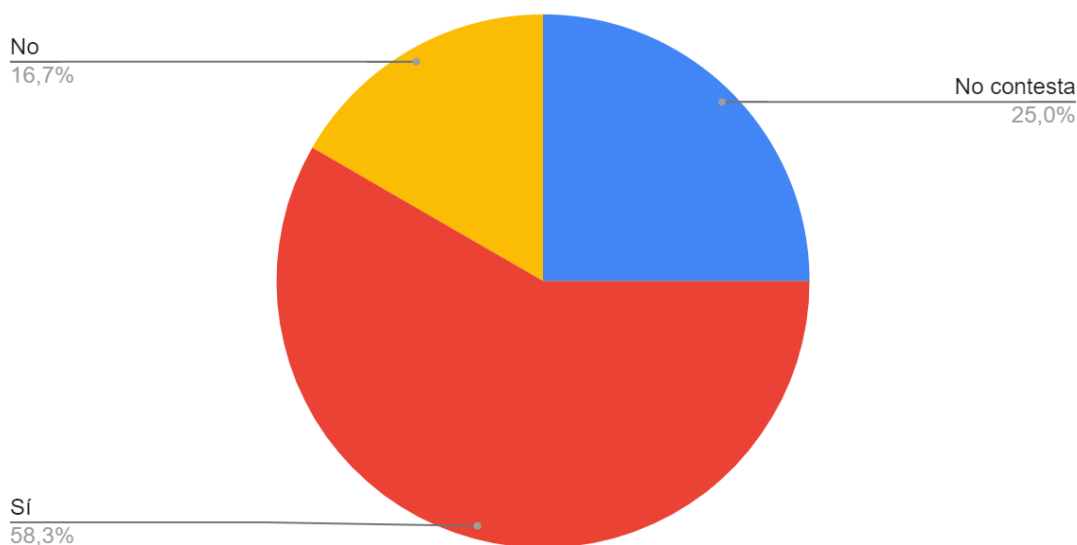


Atendiendo a la contestado en relación con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, el 100% cree que así es, pero sin embargo a la cuestión de si conocen las medidas para conciliación disponibles en el Ayuntamiento, el 16,7% dice no conocerlas y el 25% NS/NC

¿Se favorece en el Ayuntamiento la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



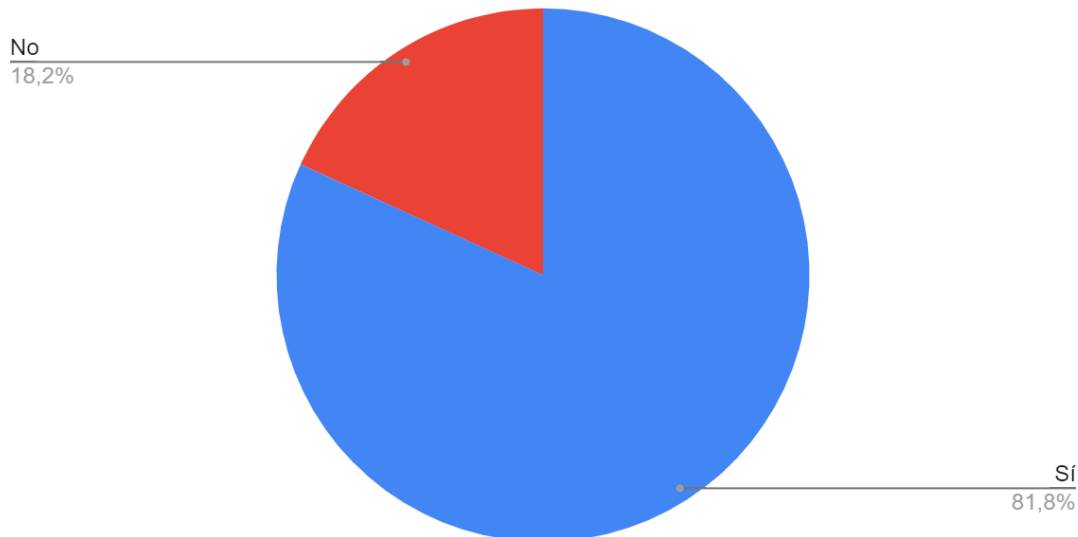
¿Conoce las medidas de conciliación disponibles en el Ayuntamiento?





El 18,2%, reconoce no saber que hacer o ante quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar del trabajo.

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



En el análisis realizado referido a la representatividad entre mujeres y hombres en el ayuntamiento:

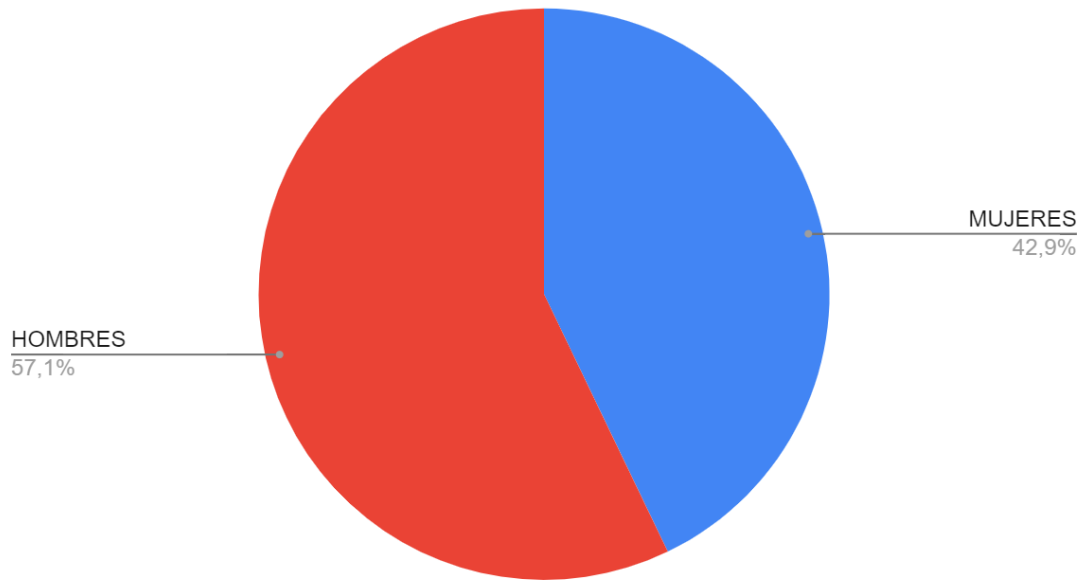
La Alcaldía del Ayuntamiento la ostenta un hombre y en cuanto a los cargos políticos, de 9 concejalías, 4 están ocupadas por mujeres (44,4%) y 5 están ocupadas por hombres (55,5%), con lo que cabe destacar la amplia representatividad de mujeres, si bien es necesario hacer referencia a las concejalías que ocupan, en donde se produce una continuidad de los roles y estereotipos asignados al género femenino y relacionados con los cuidados, como es el caso de salud, servicios sociales, educación que siguen estando ocupados por mujeres.

El pleno del Ayuntamiento de Chulilla está formado por 7 personas, siendo 3 las mujeres (42,86%) y 4 hombres (57,14%).

<https://www.chulilla.es/es/transparencia/corporacion-municipal>

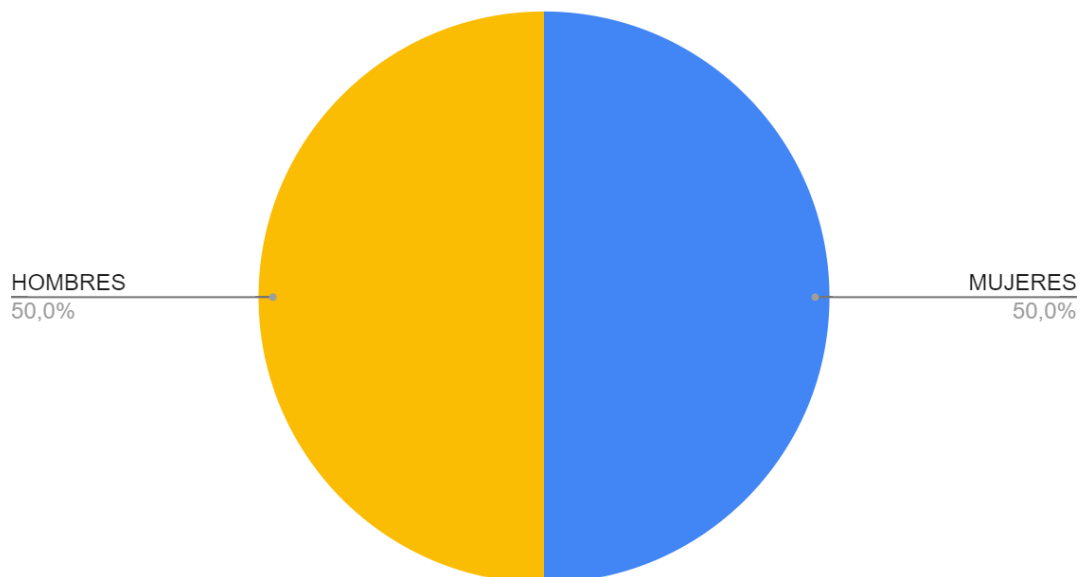


## COMPOSICIÓN DEL PLENO



Por otra parte, la composición de la Junta de Gobierno consiste en 4 personas, de las cuales, 2 son mujeres (50%) y 2 son hombres (50%),

## COMPOSICIÓN EQUIPO DE GOBIERNO





El Ayuntamiento de Chulilla cuenta en el momento de realizar este diagnóstico con 12 personas en plantilla, pero durante determinadas temporadas del año, la plantilla varía en función de las contrataciones temporales, principalmente promovidas por subvenciones públicas o programas desarrollados por el Ayuntamiento, tales como los programas EMPUJU, EXPLUS, EMERGE, EMDONA, así como la bolsa de empleo.

La descripción de de los planes de empleo se puede encontrar en la siguiente web: <https://www.chulilla.es/es/transparencia/empleo-publico>

En la actualidad este personal contratado suma 11 personas, siendo, 6 de ellas mujeres (54%) y 5 hombres (46%).

Teniendo en cuenta estos datos, la distribución del personal queda de la siguiente manera:

### Distribución de la plantilla por categoría de servicio

Categoría de servicio	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal funcionario (fijo)	2	8,7	0	0	2
Personal laboral (fijo)	2	8,7	2	8,7	4
Personal temporal (subvenciones y programas)	6	26	5	21,7	11
Personal directivo	2	8,7	2	8,7	4
Personal laboral fijo empresa municipal	0	0	2	8,7	2
Total	12	52,18	11	47,82	23

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

De esta manera, podemos apreciar, que la mayoría de la plantilla del Ayuntamiento es Personal temporal (6 mujeres y 5 hombres).

Por otra parte, la distribución entre personal funcionario y laboral es mayor respecto a mujeres que de hombres en general en el Ayuntamiento.

Del total de la plantilla, el 8,33% es personal funcionario, el 16,66% es personal laboral y el 50% es personal temporal contratado a temporadas por programas o subvenciones concedidas en el Ayuntamiento.

En relación a dicho personal temporal, tanto mujeres como hombres se mantienen equilibrados sin mostrarse perceptibles diferencias.



En cálculos generales, si se tiene en cuenta no sólo el personal fijo, sino también el personal temporal y el personal directivo (Alcaldía y concejales/as), las mujeres representan el 52,18% y los hombres el 47,82% respecto al total de la plantilla.

### Distribución por puestos profesionales

#### Distribución de la plantilla fija por puestos profesionales (Personal funcionario)

Puestos profesionales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Secretaria-Interventor	1	50	0	0	1
Administrativo/a	1	50	0	0	1
TOTAL	2	100	0	0	2

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

#### Distribución de la plantilla fija por puestos profesionales (Personal laboral)

Puestos profesionales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Agente Desarrollo Local	1	25	0	0	1
Operaria de Limpieza	1	25	0	0	1
Oficial servicios múltiples	0	0	1	25	1
Arquitecto técnico	0	0	1	25	1
TOTAL	2	50	2	50	4

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

Del personal funcionario, los puestos profesionales son los de Secretaria-interventora y de Administrativa, ocupados por 2 mujeres.

Del personal laboral, se cuenta con una mujer como Agente de Desarrollo local, y una mujer como operaria de limpieza, por otra parte, los puestos ocupados por hombres son: Arquitecto técnico y oficial de servicios múltiples.



Debido al número reducido total de personas que conforman la plantilla interna fija del ayuntamiento, no se pueden establecer términos comparativos con relación a la distribución de mujeres y hombres por cada puesto profesional.

Sin embargo, sí que se evidencia que las mujeres se concentran en aquellas ocupaciones tradicionalmente ocupadas por el sexo femenino, como son Administración y limpieza, tal y como se puede comprobar en la tabla anteriormente expuesta.

El personal Directivo de la plantilla, Alcaldía y Concejalías quedan representados por 2 mujeres y 2 hombres, repartidos de forma igualitaria. Por tanto, se podría destacar principalmente que el rango de Personal No Cualificado del puesto de peón, tanto de mantenimiento como de limpieza, está masculinizado en el área de mantenimiento y feminizado en el área de limpieza.

#### 7.4 CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO Y MEDIDAS PROPUESTAS

A partir del análisis realizado con la información sobre las características de plantilla, las prácticas de gestión de recursos humanos y la participación de la plantilla en las mismas, es posible hacer una valoración sobre cuál es la situación del Ayuntamiento de Chulilla en materia de igualdad y resaltar las fortalezas y oportunidades para implementar y desarrollar un futuro Plan de Igualdad.

Respecto a las características de este diagnóstico podemos afirmar que es:

- Instrumental: no ha sido un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual hemos podido identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es decir, de carácter práctico orientado a la toma de decisiones.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se ha realizado el diagnóstico se ha amoldado a las necesidades concretas de la entidad.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Las fortalezas del Ayuntamiento que se constituyen como oportunidades para la implantación del próximo Plan de Igualdad son:

- El compromiso del Ayuntamiento
- La igualdad entre la plantilla del Ayuntamiento, predominando mujeres
- La existencia del I Plan de Igualdad Municipal.



Respecto a los indicadores de mejora más significativos, se destacan los siguientes:

- Informar de las medidas de conciliación
- Informar respecto a qué hacer o a quién dirigirse en caso de acoso sexual.
- Evitar la infrarrepresentación femenina

A partir de este diagnóstico sobre la situación del Ayuntamiento de Chulilla en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la entidad está preparada para que la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres pueda alcanzarse mediante un Plan de Igualdad que puede incluir el desarrollo de las siguientes líneas de actuación:

- Asegurando que la plantilla actual y la futura conocen, comparten y se implican con este compromiso.
- Desarrollando actuaciones de información, sensibilización y formación en diferentes ámbitos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Informando a la plantilla sobre el Plan de Igualdad, su desarrollo, seguimiento y evaluación.

- Llevando a cabo acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla y de fomento de la corresponsabilidad.

Promover condiciones laborales igualitarias para toda la plantilla, asegurando que los procesos definidos se aplican desde la igualdad de oportunidades.

- Proporcionando asesoramiento sobre gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades a los mandos intermedios con personal a su cargo y a los puestos directivos superiores.

Integrar en el Plan de Formación del Personal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Teniendo en cuenta las necesidades formativas específicas de mujeres y hombres.
- Propiciando la formación para adquirir habilidades que faciliten el desarrollo de carrera de mujeres y hombres, por ejemplo, liderazgo, gestión de equipos, motivación, resiliencia, gestión de conflictos y comunicación con perspectiva de género.



Promover la adecuación y ajuste de tiempos de la esfera laboral, familiar y personal.

- Desarrollando herramientas que permitan conocer las necesidades e intereses de la plantilla para poder cubrir esas necesidades.
- Diseñando medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales de trabajadoras y trabajadores.

Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.

- Actualizando los procedimientos y mecanismos de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. El procedimiento de actuación ante los casos de acoso laboral debe ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

## 7.5 FASE DE PLANIFICACION Y DISEÑO

Es el proceso de diseño de las medidas y políticas de igualdad en la organización en base a los resultados del diagnóstico. Consiste en la definición de objetivos y de medidas concretas a incorporar. Esta fase se recoge en el Artículo 45.1. de la LOI el cual establece que las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 46.1. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se elabora un marco de acción que contiene el desarrollo del plan, éste contempla:

- Los objetivos generales
- Los objetivos específicos por área.
- Estrategias o acciones para desarrollar por áreas establecidas.
- Sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos.



## 7.6 FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el plan de igualdad, la organización es la responsable de su puesta en marcha, garantizando la disponibilidad de todos los recursos necesarios para ello. Es la fase de ejecución del plan, una vez aprobado.

Elementos clave:

- El Ayuntamiento es el encargado de desarrollar el Plan y de dotar los recursos necesarios: personales, económicos, técnicos, etc.
- Se encomienda el seguimiento de su ejecución al Comisión de Igualdad o a quien o quienes, en su caso asumieran esas funciones.
- La información al personal de la organización de las medidas puestas en marcha y su divulgación, es esencial para su adecuada ejecución.
- La información pública [hacia el exterior] también es un elemento importante para dar a conocer la política de calidad del Consistorio.
- La formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres a todo el personal de la organización y especialmente a las personas encargadas de su implementación y seguimiento es casi una medida imprescindible en todo plan de igualdad.

## 7.7 FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación se entenderá como un proceso encaminado a comprobar la viabilidad del plan y su efectividad [si los objetivos pretendidos se han alcanzado a través de las acciones o medidas ejecutadas]. El Artículo 46.1. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la evaluación se recomienda la replanificación o puesta en marcha de un plan de mejora, como ya se ha indicado anteriormente, La Comisión negociadora de Igualdad será la encargada del seguimiento del Plan. Esta función podrá ser encargada a una empresa externa a la que se le confíe la auditoria correspondiente. La metodología de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se adaptará a las necesidades y realidad de la organización y se basa en:

- El seguimiento realizado de manera periódica.
- Una evaluación anual, integrando los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- La calendarización de cada proceso está relacionada con el otro.



La realización del seguimiento debe de hacerse regularmente a lo largo de la ejecución del Plan. Una vez finalizada la ejecución se realizará la evaluación final, integrando en la evaluación las nuevas acciones que se puedan emprender o proponiendo un plan de mejora.

## 8. OBJETIVOS GENERALES

- Reducir los desequilibrios en materia de igualdad detectados previamente en el diagnóstico.
- Prevenir posibles desequilibrios futuros en materia de igualdad.
- Incorporar al enfoque de género en la política de selección de personal para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, potenciando la presencia equilibrada en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
- Establecer medidas y mecanismos para garantizar el equilibrio de la plantilla y la igualdad de oportunidades en hombres y mujeres en cuanto a la promoción y el desarrollo profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional.
- Apoyar la integración de la perspectiva de género en la planificación y desarrollo de los programas de formación y en cumplimiento de principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación de todo el personal.
- Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares.
- Mejorar la percepción por parte de los/as trabajadores/as sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación, sensibilización y formación a todos los niveles organizativos.



- Incluir la perspectiva de género en las medidas de salud laboral, así como en el plan de riesgos laborales.
- Promover las conductas que eviten cualquier tipo de acoso en la empresa, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. ü
- Sensibilizar a toda la plantilla, potenciando una actitud y un método de gestión y de trabajo que facilite el paso a una cultura corporativa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ü
- Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.
- Integrar la seguridad y la salud laboral, desde la óptica de género, en la gestión global de la organización.
- Garantizar el lenguaje no sexista de los documentos tanto internos como externos y las imágenes a través de la publicidad institucional que emiten los diferentes servicios y dependencias que conforman la institución.



## 9. CONCLUSIONES, OBJETIVOS Y ACCIONES POR ÁREA

En el diagnóstico de igualdad realizado al personal del Ayuntamiento de Chullilla se han observado las siguientes áreas en las que se pueden introducir mejoras en la gestión de los procesos para favorecer la igualdad de género.

### ÁREA DE SELECCIÓN

- Revisar la denominación de las plazas y puestos de trabajo y realizar modificación cuando se identifique el masculino como genérico.
- Sería conveniente revisar las fuentes de reclutamiento y tratar de innovar en la búsqueda de personas a través de otros recursos que puedan ir reduciendo los sesgos detectados.
- Publicar las ofertas de empleo cuidando la representación de mujeres y hombres en imágenes.
- Incluir en los temarios para los procesos de selección legislación de género.
- Fomentar la paridad en los procesos de selección.
- Realizar un estudio de género cuando se convoquen plazas, e introducir medidas de acción positiva si se detecta infrarrepresentación femenina.
- Conocer estadísticamente el impacto de los procesos de selección desde la perspectiva de género: solicitudes recibidas, resultados por fases, resultado final, y llevar los resultados a la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad para el análisis y establecimiento de medidas de mejora.

### ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Eliminar la segregación ocupacional, es posible revisando las funciones de los puestos de trabajo, con el fin de incluir una perspectiva diferente (perspectiva de género), que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.



- En los procesos de contratación y promoción valorar previamente la situación de los departamentos o servicios con arreglo al plan de igualdad.

## ÁREA DE FORMACIÓN

- Sensibilización y formación en cuestiones de igualdad para toda la plantilla en general sobre igualdad en el empleo, corresponsabilidad, conciliación, liderazgo, acoso sexual, violencia de género, etc.
- Formación a personal con funciones de selección y de valoración del personal en sesgos de género y en medidas para promover la igualdad.
- Disponer de información sobre necesidades de formación de la plantilla.

## ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Formación ligada a la promoción.
- Estudio de los factores que inciden en la carrera profesional del personal municipal, y revisión del procedimiento, para incorporar la perspectiva de género en el mismo.
- Criterio de paridad en la composición de tribunales y Comisión Negociadora que evalúan la promoción del personal.
- Establecer medidas de acción positiva en aquellos puestos de responsabilidad en los que la mujer está infrarrepresentada.
- Valorar el peso que tiene a la hora de promocionar el departamento en el que se ha trabajado o la experiencia anterior, y en la medida de lo posible ampliar la posibilidad de promoción a puestos en los que la titulación específica del puesto de origen no sea determinante y en cambio sí el nivel de estudios.

## ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Avanzar hacia la corresponsabilidad mediante la concienciación de la plantilla del uso diferenciado de las medidas de conciliación.
- Difundir las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



## ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Identificar los puestos y departamentos en los que existe infrarrepresentación femenina y establecer medidas correctoras para promover la incorporación de mujeres:

o Incluir como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.

o En la provisión de puestos de trabajo que se pueda favorecer la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Implantar un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## SALUD LABORAL

- Protocolo para la prevención de la salud de la mujer embarazada.
- Evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.
- Promoción de una cultura de la salud laboral identificando medidas preventivas específicas en los puestos atendiendo a su feminización y masculinización.

## IMAGEN Y COMUNICACIÓN

- Implantar un procedimiento para el uso inclusivo del lenguaje y de la imagen.
- Apoyar y adherirse a campañas de igualdad en el ámbito laboral.
- Establecer un sistema de comunicación entre el ayuntamiento y el personal municipal sobre contenidos de igualdad.
- Difundir los contenidos del plan de igualdad de forma sencilla y accesible.

## ÁREA DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD

- Crear un grupo de trabajo permanente - Difundir el compromiso de la igualdad.
- Integrar la igualdad de género en el Ayuntamiento como principio rector.
- Integrarse en redes de municipios por la igualdad de género.



- Establecer un sistema de denuncia anónima para cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el trabajo.
- Realizar una difusión constante de los avances en materia del plan de igualdad.
  - Favorecer mesas de debate e informativas sobre materias relacionadas con la igualdad en el empleo público.
- Promover la incorporación de cláusulas sociales de género en la contratación promovida por el ayuntamiento.

## OBJETIVOS Y ACCIONES POR ÁREA

### 9.1 ÁREA DE TRANSVERSALIDAD

La Transversalidad aplicada a nuestro Plan de Igualdad permite que las acciones y medidas de este alcancen todos los ámbitos y contextos posibles entre nuestra plantilla.

Debemos tener en cuenta que existen múltiples realidades entre las personas y nuestro Plan debe acceder a todas ellas. Se trata de una aplicación de políticas transversales de género que supongan la consecución de un cambio estructural y social real y efectivo, y que contribuyan a erradicar las desigualdades de sexo, corregir algunos procedimientos o métodos de trabajo perjudiciales, además de impulsar diversos cambios estructurales en las diferentes áreas de nuestro Ayuntamiento.

### CONCLUSIONES:

- El Ayuntamiento implementa políticas de inclusión que promueven la adopción de medidas para fomentar la igualdad.
- No se tolera la discriminación de género o sexo dentro del personal del Ayuntamiento ni por parte del personal político.
- Se trabaja para garantizar que la igualdad esté presente en todas las áreas del Ayuntamiento



OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Promover la equidad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en todas las áreas del Ayuntamiento</b>	Presentación del Plan a la plantilla y al personal político
<b>Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y prácticas de la organización</b>	Informar anualmente al equipo de gobierno sobre la evolución y desarrollo del plan.

## 9.2 ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Trabajar en el área de selección y contratación en un plan de igualdad también puede ayudar a reducir la brecha de género en la contratación y promoción de personal, lo que puede mejorar la representación y diversidad en todos los niveles de la entidad.

Esta área de selección y contratación en un plan de igualdad es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades, promover la diversidad y mejorar el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores

### CONCLUSIONES:

De entre las personas encuestadas:

- Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento.
- El 16,7% de las mujeres/hombres encuestados/os responde que no sabe si mujeres y hombres no tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.
- Los canales de difusión de las ofertas de trabajo son accesibles tanto para mujeres como para hombres.
- En las convocatorias se respetan los criterios de igualdad.
- Durante el proceso de selección se garantiza que no haya diferencia por sexos.



- Existen puestos de trabajo masculinizados y feminizados, encontrándonos con categorías en donde no hay presencia femenina y otras en donde no hay presencia masculina.

OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Asegurar que los procesos de acceso al ayuntamiento respetan la igualdad de trato y de oportunidades.</b>	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>Revisar el protocolo de selección de la entidad incorporando la perspectiva de género al mismo.</b>	Revisar el protocolo de selección incorporando la perspectiva de género y asegurando que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.
<b>Formación en materia de igualdad al área de RR. HH</b>	Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

### 9.3 ÁREA DE FORMACIÓN

#### CONCLUSIONES:

De entre las personas encuestadas:

- Los horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- La formación realizada por parte del personal del Ayuntamiento se ha llevado a cabo mediante cursos on-line, formación a distancia, etc.).
- Mujeres y hombres acceden por igual a la formación.



- Del diagnóstico de recopilación de datos de la plantilla se obtiene que:
  - Solamente el 8.7% de la plantilla (2 mujeres) ha recibido formación en 2022. Y solo, una de ellas ha sido relacionado con la igualdad.

OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Brindar la capacitación adecuada a todo el personal del Ayuntamiento para mejorar su desarrollo y desempeño laboral.</b>	Detectar las necesidades formativas de la plantilla
<b>Suministrar herramientas para identificar y abordar situaciones de discriminación o desigualdad de manera efectiva</b>	Formar a la plantilla en materia de igualdad
<b>Asegurar la formación continua del personal en materia de igualdad de oportunidades, fomentando así su crecimiento y promoción profesional</b>	

## 9.4 ÁREA DE PROMOCIÓN

### CONCLUSIONES:

Según la publicación “Mujeres y Hombres en España” realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) en las estadísticas de “participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos (%). 2020 y 2021”:

o En diciembre de 2021, el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos descendió hasta situarse en un 46,5%.

o El Senado se compone de un 39.9% de senadoras electas frente al 60.1% de los senadores electos.

- En la publicación “Mujeres y Hombres en España” realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) en las estadísticas de “órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres). 2015 y 2021”.

o En el año 2021, el porcentaje de mujeres que ocupaban los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado (hasta Director/a General, y sin contabilizar los puestos de la Administración con categoría inferior a la de Director/a General) se situó en un 43,7%.



o Si se considera el cargo ejercido en los consejos de administración, la presencia de mujeres en la presidencia de empresas es de solamente un 6%.

De entre las personas encuestadas:

- La totalidad de las personas responde que promocionan por igual trabajadoras y trabajadores

OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Incrementar la presencia de mujeres u hombres en puestos y niveles en que están subrepresentados/os.</b>	Fomentar el uso de mecanismos, protocolos o normativas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección, formación y promoción.
	Difusión de las ofertas de promoción interna para toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados y que tanto mujeres como hombres pueden optar ellos.

## 9.5 ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### CONCLUSIONES:

En base a la información de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2020 elaborada por el INE, el perfil de la persona que presta cuidados personales a personas con discapacidad es una mujer de entre 45 y 64 años, que reside en el mismo hogar que la persona a la que cuida.

Según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en colaboración con el IMIO, en 2021:

- El 90.49% de las excedencias por cuidado de hijos/as en la Comunitat Valenciana fueron tomadas por mujeres, el restante 9.51% por hombres.
- El 81.71% de las excedencias por cuidado de familiares en la Comunitat Valenciana fueron tomadas por mujeres, el restante 18.29% por hombres.
- Los permisos y prestaciones por paternidad en 2019 en la Comunitat Valenciana fueron de 7.200, mientras que en 2018 fueron de 25.110.
- En las prestaciones por maternidad de la Comunitat Valenciana, los procesos percibidos por la madre fueron del 98.43% mientras que los percibidos por el padre fueron del 1.56%



Del diagnóstico de recopilación de datos de la plantilla se obtiene que:

- El 50% de la plantilla tiene responsabilidades familiares por cuidado de hijos/as , con un % de mujeres y un % de hombres.
- A lo largo del 2022 se han producido bajas por enfermedad,

OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.</b>	Detectar las necesidades de flexibilización y conciliación de la plantilla
<b>Información sobre las medidas de conciliación que respondan a las necesidades familiares de los y las empleadas.</b>	Negociar medidas de mejora que faciliten la flexibilización y la conciliación laboral respecto a las que establece la ley para la plantilla del Ayuntamiento
<b>Brindar medidas de apoyo al personal con responsabilidades familiares y de cuidado, como la flexibilidad horaria, permisos maternales/parentales, asesoramiento y apoyo en la gestión de tareas familiares y de cuidado</b>	

## 9.6 ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### CONCLUSIONES:

De entre las personas encuestadas:

- Las categorías y/o grupos profesionales son neutros y que se definen independientemente del sexo.
- Indican que no se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales o masculinizados.
- 50% mujeres y 50 % hombres, de los encuestados, forman parte de la plantilla, podemos concluir que no existe en el Ayuntamiento de Chulilla, Infrarrepresentación femenina.

Si la hay en la empresa municipal, donde el 100% de su plantilla (3 trabajadores), son hombres.

OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Fomentar la representación equitativa en todas las áreas del Ayuntamiento</b>	Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas.



## 9.7 ÁREA DE RETRIBUCIONES

### CONCLUSIONES:

Según los datos publicados por la Agencia Tributaria, la brecha salarial de género tiene un origen temporal muy marcado: los 36 años. Por debajo de ese corte, hombres y mujeres reciben unos salarios prácticamente semejantes. De hecho, hasta los 25 años el sueldo de ellas se sitúa un tímido 0,49% por encima del de ellos. A partir de los 36 años, sin embargo, la balanza se descompensa y la retribución de las mujeres está ya casi un 8% por debajo, porcentaje que va escalando hasta un máximo del 30% a partir de los 65 años.

- De entre las personas encuestadas:
  - La totalidad de las personas encuestadas indican que la organización sí tiene una política retributiva transparente.
  - Tanto mujeres como hombres indica que el salario medio de trabajadores y trabajadoras es igual para la misma categoría profesional.

OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Detectar y corregir las desigualdades salariales.</b>	Realizar un registro anual de los valores medios de las retribuciones salariales, incluidos los complementos salariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
<b>Implementar una política de transparencia salarial que brinde a la plantilla información sobre la estructura salarial y las políticas de compensación de la organización.</b>	Informar anualmente a la plantilla sobre la política retributiva.



## 9.8 ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### CONCLUSIONES:

- Según la publicación del estudio, promovido, coordinado y financiado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (DGVG), y realizado por la Confederación Sindical de Comisión Negociadora Obreras (CCOO) se obtiene que:
  - El acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España es llevado a cabo mayoritariamente por varones, que principalmente son superiores jerárquicos (47.4%), personas de la misma categoría laboral (32,4%) y por otras personas (9.2%) entre las que se señalan familiares y amistades del jefe (1.8%) y clientes (1.5%).
  - El 40.4% de las mujeres mayores de 16 años en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, y un 17.3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor "señalaban a alguien del trabajo, lo que implica que prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral".
  - El 15,2% de las mujeres españolas ha sufrido stalking en algún momento de su vida, "y el 4,1% señala a su jefe o supervisor como el agresor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre)".
  - Las acciones de carácter o contenido sexual recibidas por las mujeres entrevistadas son chistes de carácter sexista (83,1%), piropos y comentarios sexuales (74,8%), gestos o miradas insinuantes (73,3%), contacto físico (67,0%) y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (30,9%).
  - Solo 1 de cada 10 (9,1%) mujeres han manifestado que en su empresa existían medidas destinadas a corregir estas acciones. Asimismo, 7 de cada 10 mujeres entrevistadas no habían puesto en conocimiento de la empresa ser víctimas (el 72,4%). De las que no lo pusieron en conocimiento de la empresa, el 61,9% no lo hicieron por temor a represalias. Además, el 76,6% no se dirigió a la representación legal para solicitar ayuda.
  - De las mujeres encuestadas que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, 9 de cada 10 (el 87,8%) no solicitó ningún tipo de baja.
- De la encuesta de opinión realizada a la plantilla se obtienen los siguientes datos:
  - De entre todas las personas encuestadas el 16.6% responde que no sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo.



<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>
<b>Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo</b>	Actualización de los procedimientos y mecanismos de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. El procedimiento de actuación ante los casos de acoso laboral debe ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
<b>Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</b>	Campaña de sensibilización y prevención y formación a la totalidad de la plantilla sobre el acoso sexual y laboral por cuestiones de género.
<b>Implementar mecanismos de prevención del acoso y promover buenas prácticas para el personal de la plantilla del Ayuntamiento.</b>	Elaboración de un Código de Buenas Prácticas del Ayuntamiento

## 9.9 ÁREA DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

### CONCLUSIONES:

Es necesario garantizar una seguridad en el empleo para generar mayor confianza entre las personas. Generar espacios de trabajo seguros, inclusivos y libres de riesgos laborales favorece el bienestar y la salud de las personas propiciando un desarrollo personal y profesional adecuado en todas y cada una de las áreas de actividad.

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>
<b>Implementar los mecanismos necesarios para asegurar la seguridad y la salud en el trabajo.</b>	Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral el Ayuntamiento
<b>Fomentar la salud y el bienestar del personal.</b>	Difundir campañas de salud con perspectiva de género entre la plantilla
<b>Involucrar a la plantilla en la identificación de riesgos laborales y en la propuesta de medidas preventivas y de mejora.</b>	



## 9.10 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

### CONCLUSIONES:

Los canales de comunicación utilizados internamente entre la plantilla y el Ayuntamiento son el teléfono, correo electrónico, la propia plataforma de trabajo y las reuniones que se establecen para tratar temas comunes.

Las comunicaciones externas se establecen a través de la web municipal, el tablón de anuncios, las redes sociales y el Whatsapp municipal.

En la publicidad o en la página web no se observa una presencia desigual de mujeres y hombres en las imágenes, tampoco imágenes que infravaloren a las mujeres, ni basadas en estereotipos de género.

Pero eso sí, desde la comunicación realizada en la web del Ayuntamiento ([www.chulilla.es](http://www.chulilla.es)) todavía no se ha atendido en mostrar un mensaje inclusivo en el conjunto de imágenes y palabras, aunque en su conjunto lo consigue. Sin embargo, todavía se utiliza de forma bastante extendida y genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres. Se encuentran todavía expresiones que podrían mejorarse como: operario, trabajador, administrativo, etc. (se mencionan en las ofertas de empleo de algunas de las vacantes).

OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Establecer unos sistemas de comunicación libres de cualquier tipo de sexismo o estereotipos de género.</b>	Difundir a la plantilla una guía sobre uso inclusivo del lenguaje y de la comunicación, y revisar su uso.
<b>Empleo el lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones que emanen del Ayuntamiento.</b>	Modificar la documentación administrativa a un uso inclusivo
<b>Sensibilizar a la totalidad de la plantilla en el uso del lenguaje inclusivo</b>	Formación a la plantilla



## 10. PLAN DE ACCIÓN

### 10.1 ÁREAS PLAN DE ACCIÓN

Para la realización y puesta en marcha del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento, es necesario establecer un plan de acción para la plantilla de CHULILLA. En dicho plan se establecen diferentes acciones que permitirán acercarse al objetivo principal del Plan: “Alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de CHULILLA”. Cada una de las acciones que se definen a continuación están directamente relacionadas con los objetivos que se busca alcanzar, mencionados en el apartado anterior.

#### 10.1.1 ÁREA DE TRANSVERSALIDAD

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	EJECUCION
Presentación del Plan a la plantilla y al personal político	N.º personas asistentes. Impresiones recogidas	Comisión de Igualdad	Inicio: 2024
Informar anualmente al equipo de gobierno sobre la evolución y desarrollo del plan.	Acciones realizadas Impresiones recogidas N.º personas a las que llega la comunicación	Comisión de Igualdad	Inicio: 2025 Revisión anual



## 10.1.2 ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Comunicación e imagen que transmita valores de igualdad: revisar la denominación de las plazas y puestos y cuidar que aparezcan mujeres y hombres en las imágenes.	Nº de denominaciones modificadas % de imágenes que cumplen criterio	Alcaldía Área Igualdad Serv. Archivo y/o comunicación	Inicio: 2025 Revisión anual
En los procesos de selección para programas en los que el ayuntamiento contrata temporalmente personal valorar las ocupaciones en las que hay infrarrepresentación de algún sexo y acordar medidas de acción positiva: cuotas mínimas de candidaturas, cuotas de acceso, ...	Programas en los que se ha contratado personal Nº de personas y sexo de contratación Relación de medidas	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH Todas las áreas	Inicio: 2024 Revisión anual
En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se incluirá un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos	Nº de bases en las que se ha aplicado	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH	Inicio: 2024 Revisión anual
. Conocer estadísticamente el impacto de los procesos de selección desde la perspectiva de género solicitudes recibidas, resultados por fases, resultado final, y llevar los resultados a la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad para el análisis y establecimiento de medidas de mejora.	Resultados del proceso de selección por sexo.	Alcaldía Área Igualdad	Inicio: 2024 Revisión anual
Difundir los resultados de los procesos de selección indicando el número de mujeres y hombres	Estadística mujeres y hombres Informe difusión	Alcaldía Área Igualdad	Inicio: 2024 Revisión anual



## 10.1.3 ÁREA DE FORMACIÓN

<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>EJECUCION</b>
Incluir en la oferta de formación para toda la plantilla cursos y actividades formativas sobre igualdad de género, corresponsabilidad, conciliación, liderazgo, acoso sexual, violencia de género.	Nº de cursos Nº de solicitudes % de solicitudes sin plaza Materias impartidas Informe participantes por sexo y departamento Resultados valoración de participantes	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH Todas las áreas	Inicio: 2024 Revisión anual
Ofrecer formación a posiciones concretas que por su responsabilidad o funciones pueden tomar decisiones en la selección, contratación y promoción sobre sesgos inconscientes, informes de impacto de género, etc.	Nº de cursos Nº de solicitudes % de solicitudes sin plaza Materias impartidas Informe participantes por sexo y responsabilidad Resultados valoración de participantes	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH Todas las áreas	Inicio: 2025 Revisión anual
Difundir la oferta formativa existente en materia de igualdad ofrecida por organismos públicos.	Nº de cursos difundidos Nº de organismos que ofrecen la formación Tipo de acciones formativas	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH Todas las áreas	Inicio: 2024 Revisión anual
Realizar un informe anual sobre la formación recibida por sexo, departamento, materia.	Resultados informe anual de seguimiento de la formación, que recoja tipo de curso, horario, participantes por departamento y sexo.	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH Todas las áreas	Inicio: 2024 <u>Revisión</u> anual



## 10.1.4 ÁREA DE PROMOCIÓN

<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>EJECUCIÓN</b>
Ofrecer formación ligada a la promoción (habilidades directivas, técnicas de liderazgo, ...).	Nº de formaciones y tipo Nº de solicitudes Resultados evaluación participantes	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH Todas las áreas	Inicio: 2026 Revisión anual
En departamentos en los que exista infrarrepresentación femenina valorar el peso que tiene la experiencia ligada al mismo departamento o puesto y sustituirlo cuando sea posible por experiencia equiparable en competencias, pero obtenida en otros departamentos.	Nº de valoraciones Resultado de la valoración. Tipo de cambios realizados y por departamentos	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH Todas las áreas	Inicio: 2025 Revisión anual
Realizar un informe de impacto por género de los procesos de selección desde la recepción de solicitudes a la valoración final.	Resultado informe	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH Todas las áreas	Inicio: 2025 Revisión anual
Difundir los resultados de los procesos de selección indicando el número de mujeres y hombres	Nº de canales de difusión y tipo Valoración de impacto en el acceso a la información por sexo Nº y Por de ofertas de promoción	Alcaldía Área Igualdad	Inicio: 2024 Revisión anual



### 10.1.5 ÁREA DE CONCILIACIÓN

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Recoger en un catálogo las medidas existentes para la conciliación aplicable al personal municipal y el modo de disfrute	Catálogo N° y tipo de medidas identificadas	Alcaldía Área Igualdad	Inicio: 2025 Revisión anual
Establecer un protocolo de buenas prácticas para reuniones con medidas que favorezcan la conciliación como no fijar reuniones a las horas de entrada y salida, uso de medios telemáticos para quienes no se encuentren en el puesto, ....	Protocolo N° y tipo de medidas	Alcaldía Área Igualdad Todas las áreas	Inicio: 2025 Revisión anual
Realizar un estudio sobre necesidades de conciliación.	Resultados estudio	Alcaldía Área Igualdad Todas las áreas	Inicio: 2025 Revisión anual

### 10.1.6 ÁREA DE RETRIBUCIONES

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.	Resultados del análisis Brecha salarial N° y tipo de medidas	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH	Inicio: 2024 Revisión anual
Sensibilizar en igualdad salarial, mediante la difusión de los días europeo y estatal.	N° y Tipo de campañas de difusión	Alcaldía Área Igualdad Serv. RRHH Serv. Archivo y/o comunicación	Inicio: 2024 Revisión anual



## 10.1.7 ÁREA DE INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
En la provisión de puestos de trabajo, mediante el sistema de libre designación, favorecer la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de $\Theta$ tulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres	Nº de puestos convocados Nº de veces aplicada la medida	Alcaldía Área Igualdad Todas las areas	Inicio: 2024 Revisión anual
Favorecer ante mismo mérito y capacidad a la mujer, en aquellos puestos en los que existe infrarrepresentación, siempre que en el proceso objeto de actuación el Ayuntamiento de Chulilla tenga atribuida competencia para establecer estos criterios.	Nº de procesos en los que se ha aplicado la medida	Alcaldía Área Igualdad Todas las areas	Inicio: 2024 Revisión anual



## 10.1.8 ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Realizar la presentación del Protocolo a toda la plantilla, con el objetivo de que todo el mundo conozca tanto la herramienta como el compromiso de tolerancia cero con la Violencia de Género.	Acreditación de la presentación a la plantilla.	Área Igualdad	Inicio: 2024
Difundir el protocolo de acoso a toda la plantilla y garantizar el conocimiento para las nuevas incorporaciones.	Nº de nuevas incorporaciones a las que se ha facilitado el protocolo	Área Igualdad	Inicio: 2024 Revisión anual
Formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.	- Acreditación formación realizada. -Nº de personas beneficiarias	Igualdad	Inicio: 2025 Revisión anual
Difundir los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género	-Nº de comunicaciones realizadas.	Igualdad	Inicio: 2025 Revisión anual



## 10.1.9 ÁREA DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Realizar un estudio de riesgos psicosociales a toda la plantilla.	Resultados del estudio	Alcaldía Área Igualdad Negociado prevención	Inicio: 2026 Revisión anual
Incluir en los cursos de formación en materia de prevención conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres.	Nº de sesiones organizadas en las que se introduce la perspectiva de género. Nº de asistentes desagregados por sexos.	Área Igualdad	Inicio: 2024 Revisión anual
Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral el Ayuntamiento	Nº de comunicaciones realizadas	Área Igualdad	Inicio: 2025 Revisión anual
Difundir campañas de salud con perspectiva de género entre la plantilla	Nº de comunicaciones realizadas	Área Igualdad	Inicio: 2025 Revisión anual



## 10.1.10 ÁREA DE COMUNICACIÓN

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Difundir a la plantilla una guía sobre uso inclusivo del lenguaje y de la comunicación, y revisar su uso.	Documento de uso no sexista del lenguaje	Alcaldía Área Igualdad Serv. Archivo y/o comunicación	Inicio: 2024 Revisión anual
Modificar la documentación administrativa a un uso inclusivo	Nº y tipo Documentos modificados	Alcaldía Área Igualdad Serv. Archivo y/o comunicación	Inicio: 2024 Revisión anual
Incorporar información sobre el plan de igualdad en la nómina, pie de firma correos, ...	Nº de veces que se ha incorporado	Alcaldía Área Igualdad Todas las áreas	Inicio: 2024 Revisión anual



## 11. CRONOGRAMA

El plan de acción tiene como objetivo llevar a cabo una serie de acciones hasta el año 2028. Estas acciones están organizadas en diferentes áreas y se han establecido cronogramas que abarcan hasta finales del 2027, con la intención de que para el 2028 únicamente queden pendientes aquellas acciones que no hayan podido completarse antes, a pesar de estar programadas para el 2027.

ÁREA DE TRANSVERSALIDAD	2024	2025	2026	2027
Presentación del Plan a la plantilla y al personal político				
Informar anualmente al equipo de gobierno sobre la evolución y desarrollo del plan.				

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2024	2025	2026	2027
Comunicación e imagen que transmita valores de igualdad: revisar la denominación de las plazas y puestos y cuidar que aparezcan mujeres y hombres en las imágenes.				
En los procesos de selección para programas en los que el ayuntamiento contrata temporalmente personal valorar las ocupaciones en las que hay infrarrepresentación de algún sexo y acordar medidas de acción positiva: cuotas mínimas de candidaturas, cuotas de acceso, ...				
En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se incluirá un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos				
Conocer estadísticamente el impacto de los procesos de selección desde la perspectiva de género solicitudes recibidas, resultados por fases, resultado final, y llevar los resultados a la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad para el análisis y establecimiento de medidas de mejora				



ÁREA DE FORMACIÓN	2024	2025	2026	2027
Incluir en la oferta de formación para toda la plantilla cursos y actividades formativas sobre igualdad de género, corresponsabilidad, conciliación, liderazgo, acoso sexual, violencia de género.				
Ofrecer formación a posiciones concretas que por su responsabilidad o funciones pueden tomar decisiones en la selección, contratación y promoción sobre sesgos inconscientes, informes de impacto de género, etc.				
Difundir la oferta formativa existente en materia de igualdad ofrecida por organismos públicos				
Realizar un informe anual sobre la formación recibida por sexo, departamento, materia.				

ÁREA DE PROMOCIÓN	2024	2025	2026	2027
Ofrecer formación ligada a la promoción (habilidades directivas, técnicas de liderazgo, etc...)				
En departamentos en los que exista infrarrepresentación femenina valorar el peso que tiene la experiencia ligada al mismo departamento o puesto y sustituirlo cuando sea posible por experiencia equiparable en competencias, pero obtenida en otros departamentos.				
Realizar un informe de impacto por género de los procesos de selección desde la recepción de solicitudes a la valoración final.				
Difundir los resultados de los procesos de selección indicando el número de mujeres y hombres				



ÁREA DECONCILIACIÓN	2024	2025	2026	2027
Recoger en un catálogo las medidas existentes para la conciliación aplicable al personal municipal y el modo de disfrute				
Establecer un protocolo de buenas prácticas para reuniones con medidas que favorezcan la conciliación como no fijar reuniones a las horas de entrada y salida, uso de medios telemáticos para quienes no se encuentren en el puesto, ....				
Realizar un estudio sobre necesidades de conciliación.				

ÁREA DE RETRIBUCIONES	2024	2025	2026	2027
Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.				
Sensibilizar en igualdad salarial, mediante la difusión de los días europeo y estatal.				

ÁREA DE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	2024	2025	2026	2027
En la provisión de puestos de trabajo, mediante el sistema de libre designación, favorecer la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres				
Favorecer ante mismo mérito y capacidad a la mujer, en aquellos puestos en los que existe infrarrepresentación, siempre que en el proceso objeto de actuación el Ayuntamiento de Chulilla tenga atribuida competencia para establecer estos criterios.				



ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	2024	2025	2026	2027
Realizar la presentación del Protocolo a toda la plantilla, con el objetivo de que todo el mundo conozca tanto la herramienta como el compromiso de tolerancia cero con la Violencia de Género.				
Difundir el protocolo de acoso a toda la plantilla y garantizar el conocimiento para las nuevas incorporaciones				
Formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.				
Difundir los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género				

ÁREA DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	2024	2025	2026	2027
Realizar un estudio de riesgos psicosociales a toda la plantilla.				
Incluir en los cursos de formación en materia de prevención conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres.				
Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral el Ayuntamiento				
Difundir campañas de salud con perspectiva de género entre la plantilla				

ÁREA DE COMUNICACIÓN	2024	2025	2026	2027
Difundir a la plantilla una guía sobre uso inclusivo del lenguaje y de la comunicación, y revisar su uso.				
Modificar la documentación administrativa a un uso inclusivo				
Incorporar información sobre el plan de igualdad en la nómina, pie de firma correos, ...				



## 12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

### **¿Quién realizará el seguimiento y la evaluación del Plan?**

La Comisión negociadora de Igualdad, con el apoyo de la persona responsable de la realización del Plan serán quienes se encarguen de la evaluación y seguimiento. Para la realización del seguimiento y evaluación, la Comisión negociadora de Igualdad debe contar con el apoyo de los responsables políticos y con la participación de las áreas y concejalías y las personas responsables de la ejecución de cada acción del Plan.

### **Responsabilidades en la realización del seguimiento y evaluación:**

- La Comisión negociadora de Igualdad y persona responsable del Plan.

### **¿Cuándo se realizará el seguimiento y la evaluación del plan?**

El sistema de seguimiento se aplicará regularmente teniendo un periodo de tiempo prudencial, por ejemplo, anual, hasta el fin de la ejecución del Plan. Una vez finalizado el Plan se realizará la evaluación del mismo

### **Los objetivos del seguimiento son:**

Comprobar los RESULTADOS obtenidos de la ejecución del Plan en el Ayuntamiento: conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre objetivos y resultados.

Analizar el PROCESO de desarrollo del Plan: identificar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.



## 12.1 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- Conocer el proceso de desarrollo del plan en cada una de las áreas de actuación, permitiendo un ajuste y adaptación constante.
- Comprobar el grado de ejecución de las actuaciones indicándonos la idoneidad y utilidad de estas.
- Conocer el impacto producido en la situación de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Chulilla y las Empresas Municipales.

### **Planteamiento integral del sistema de seguimiento y la evaluación:**

- Refleje el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan, así como los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analice la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilite una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se puede adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilite el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno laboral, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

## 12.2 TIPOS DE EVALUACIÓN

Se establecen diferentes tipos de evaluación según el momento en que se realizan:

### **Evaluación del resultado**

Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Acción Positiva.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico. Grado de consecución de los resultados esperados

### **Evaluación del proceso**

Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

Grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.

Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.



### **Evaluación posterior o de impacto.**

Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.

Cambios en la cultura organizacional: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

### **Criterios básicos**

Qué se ha hecho: evaluación de implementación, grado de ejecución.

Cómo se ha hecho: evaluación de los procesos.

Qué se ha logrado: evaluación de resultados, grado de incidencia e impacto.

## **12.3 INDICADORES DE EVALUACIÓN**

A la hora de evaluar el plan de igualdad es importante recoger información no sólo cuantitativa, sino también cualitativa porque son muchas las opiniones y puntos de vista procedentes de: personas con responsabilidad política y técnica, trabajadores y trabajadoras municipales a los que se destinan las actuaciones y que participan directa o indirectamente en el desarrollo del plan.

Para establecer los indicadores tomamos como referente el sistema establecido por el Instituto de la Mujer que establece indicadores que nos sirven de referencia y que al igual que el resto de las actuaciones están en proceso continuo de revisión y adaptación.

### **Indicadores para la evaluación del resultado:**

Nivel de ejecución:

- N.º y tipo de medidas de sensibilización sobre acoso sexual.
- Grado de sensibilización en acoso sexual.
- N.º y tipo de acciones positivas desarrolladas en el Ayuntamiento.
- N.º, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones. - N.º y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
- N.º, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
- Efectos no previstos del Plan en el Ayuntamiento.



- Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.

### **Indicadores para la evaluación del proceso:**

- Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión...
- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Adecuación del Plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla).
- Dificultades y necesidades en la ejecución por motivo del diseño del Plan.
- Soluciones y cobertura de estas.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

### **Indicadores para la evaluación del impacto:**

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Cambios en la cultura en la organización.
- Cambios en la imagen del Ayuntamiento.
- Cambios producidos en las relaciones externas del Ayuntamiento.



- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

### 13. MEDIOS Y RECURSOS

El Ayuntamiento de Chulilla se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia. De forma general se materializará de la siguiente manera:

#### COORDINACIÓN:

La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por la titular del Área de Igualdad.

#### COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD:

Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

#### PLANTILLA AYUNTAMIENTO DE CHULILLA Y EMPRESAS MUNICIPALES:

Para cada área de intervención será necesario movilizar personal directivo y técnico para llevar a cabo la ejecución de las medidas y recoger información de su impacto.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.



## 14. GLOSARIO

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

### **ACCIONES POSITIVAS**

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comisión para la Igualdad del Consejo de Europa). La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

### **ACOSO SEXUAL**

Es toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

- **Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual**: el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- **Acoso Ambiental**: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de esta.



A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una persona; la agresión física; etc.

### **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

Es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

A modo de ejemplo, pueden ser acoso por razón de orientación sexual expresiones ridiculizantes, comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; etc.



## **AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

## **BARRERAS DE GÉNERO**

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

## **BRECHAS DE GÉNERO**

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

## **CONCILIACIÓN**

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

## **CORRESPONSABILIDAD**

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.



## **COEDUCACIÓN**

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

## **CUOTA DE PARTICIPACIÓN**

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

## **DISCRIMINACIÓN**

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

## **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

## **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE**

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.



## **DISCRIMINACIÓN POSITIVA**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

## **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

## **DOBLE JORNADA LABORAL**

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

## **EMPODERAMIENTO**

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

## **FEMINISMO**

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.



## **ESTEREOTIPO**

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

## **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

## **GÉNERO**

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

## **IGUALDAD DE GÉNERO**

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

## **IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL**

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.



## **INDICADORES DE GÉNERO**

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

## **IGUALDAD DE TRATO**

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

## **MACHISMO**

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

## **MICROMACHISMO**

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

## **MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO**

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

## **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.



## **ROLES DE GÉNERO**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

## **SEGREGACIÓN VERTICAL**

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

## **SEGREGACIÓN HORIZONTAL**

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).



## ANEXOS

ANEXO I: FICHA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

ANEXO II: CONSTITUCION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD



## ANEXO I: FICHA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>			
<b>Medida</b>	(Especificar)		
<b>Persona/Departamento responsable</b>			
<b>Fecha implantación</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Cumplimentado por</b>			
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
[TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS]			
<b>Indicadores de resultado</b>			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="radio"/>
<b>Indicadores de proceso</b>			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			



<b>Indicadores de impacto</b>	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	



## ANEXO II: CONSTITUCION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD



**Expediente n.º:** 417/2023

**Procedimiento:** Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

### ACUERDO DEL PLENO

D<sup>a</sup> María Dolores Camas Sánchez, Secretaria-Interventora del Ayuntamiento de Chullilla

### CERTIFICO

A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/N.º
Providencia de Alcaldía	19/09/2023
Informe jurídico	19/09/2023
Informe-Propuesta de Resolución	20/09/2023

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2.q) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el Pleno en sesión ordinaria celebrada en fecha 26 de septiembre de 2023 ha adoptado por UNANIMIDAD de miembros presentes (seis votos a favor) el siguiente,

### ACUERDO

**PRIMERO.** Constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, como órgano paritario y colegiado de participación voluntaria destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de este Ayuntamiento en materia de igualdad.

**SEGUNDO.** Designar como representantes del Ayuntamiento y como representantes sindicales, con los siguientes cargos a:

Por parte del Ayuntamiento	
Presidencia	Alcaldía – D. Vicente Gonzalo Polo Burriel
Vocal	Concejala del grupo P.P. - D <sup>a</sup> M. <sup>a</sup> Dolores Gómez Fabuel
Vocal	Concejala del grupo PSOE, - D <sup>a</sup> Silvia Cervera Deltoro
Por parte de la representación sindical	
Vocal	Del sindicato CCOO – D. Vicente Aras Arnal
Vocal	Del sindicato UGT – D. Ricardo Moya Llorente
Secretaría	
Secretario/a	El/La de la Corporación – D <sup>a</sup> M. <sup>a</sup> Dolores Camas Sánchez

VICENTE GONZALO POLO BURRIEL (0 de 3)  
Alcalde de Chullilla  
NIF: B57044040E0034002400000000

María Dolores Camas Sánchez (0 de 3)  
Secretaria-Interventora  
NIF: B57044040E0034002400000000

Ayuntamiento de Chullilla (0 de 3)  
Ayuntamiento de Chullilla  
NIF: B57044040E0034002400000000

Cód. Validación: 6FFR0UFR9BEMFPAZKZ000RY  
Verificación: <https://chullilla.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2





**TERCERO.** Aprobar en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Chulilla el Reglamento de Funcionamiento Interno de la misma.

**CUARTO.** Comunicar este Acuerdo a los miembros designados para su conocimiento, convocándoles a la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Y para que conste, a los efectos oportunos en el expediente de su razón, de orden y con el V.º B.º de la Alcaldía, con la salvedad prevista en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se expide la presente.

Y para que conste, a los efectos oportunos en el expediente de su razón, de orden y con el V.º B.º del Sr. Alcalde, con la salvedad prevista en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se expide la presente, en Chulilla, a la fecha de la firma.

V.º B.º

El Alcalde

La Secretaria

Fdo: Vicente G. Polo Burriel.

Fdo: M.ª Dolores Camas Sánchez

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE**

Cod. Validación: 6FF9D0F719E806F6A62E0007Y  
Verificación: <https://chulilla.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2



