

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
AYUNTAMIENTO DE QUART DE POBLET
2023-2026**



Contenido

1. Marco Legal	2
2. Compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades	5
3. Determinación de las partes que conciertan el II PIO	6
4. Ámbito personal, territorial y temporal	7
5. Gestión del Plan de Igualdad	8
6. Informe de resultados: Diagnóstico de la situación de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.....	9
6.1. Resultados Análisis Cuestionario General.....	12
6.2. Resultados Análisis Encuesta Online.....	23
6.3. Resultados Análisis Entrevistas Personales	30
7. Objetivos del Plan de Igualdad.....	41
8. Desarrollo del Plan de Igualdad: Áreas de intervención y acciones	42
9. Medios y recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad	85
10. Calendario para la implantación del Plan de Igualdad	91
11. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad	96
12. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan	102
13. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad	104

1. Marco Legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido que se recoge en un amplio marco normativo internacional y europeo que se ha integrado paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español.

A nivel internacional, el principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. En este apartado, cabe destacar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como un instrumento jurídico internacional. La Convención fue aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. En sus 30 artículos, establece una hoja de ruta de acción nacional para poner fin a la discriminación contra las mujeres. La Convención se centra en la cultura y la tradición como fuerzas influyentes que dan forma a los roles de género y a las relaciones familiares.

En el ámbito europeo, cabe destacar el Tratado de Ámsterdam que entró en vigor a partir de 1999. El tratado impone la adopción de medidas comunitarias y autoriza la implantación de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros, lo cual, supone un acto de especial relevancia, ya que, ofrece el marco jurisprudencial para la aplicación de dichas medidas. A partir de la publicación del Tratado, la igualdad entre hombres y mujeres se convierte en una tarea prioritaria para la Unión Europea.

El marco normativo estatal, ya en la Constitución Española de 1978 se incorpora la igualdad de oportunidades como uno de los elementos principales de su ordenamiento jurídico, concretamente en los artículos 9.2 y 14. El desarrollo normativo de este derecho fundamental se concreta con la publicación de la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Los artículos 51 y 64 de dicha Ley Orgánica 3/2007 junto a la disposición adicional séptima del [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#), rigen los Planes de Igualdad aplicables a empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario).

En dicha disposición se establece que, Las Administraciones Públicas 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, dichas medidas se materializarán mediante la aprobación de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución, y será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los/las empleados/as públicos/as en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Además, dicha disposición expone que, en el plazo de 3 meses desde la publicación de la [Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023](#), se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de

igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

Dentro del marco normativo estatal, debemos mencionar también el [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](#), publicado en el BOE el 1 de marzo de 2019, con entrada en vigor el 3 de marzo de 2019. 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](#), publicado en el BOE el 14 de octubre de 2020 con entrada en vigor el 14 de enero de 2021, y el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), publicado en el BOE el 14 de octubre de 2020 con entrada en vigor el 14 de abril de 2021.

Por lo que respecta al ámbito de la *Comunitat Valenciana*, ya en el artículo 10 de la [Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana](#), se establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para alcanzar la igualdad sea real y efectiva y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Por último, cabe hacer mención a la [Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres](#), que tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la *Comunitat Valenciana*, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la *Comunitat*.

Como conclusión, cabe exponer que, para la elaboración de su II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Quart de Poblet, ha tenido en cuenta todas estas referencias normativas, y ha manifestado su firme compromiso de desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades

Abordar este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres responde al compromiso del Ayuntamiento de Quart de Poblet, de seguir integrando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, impulsando medidas para promover dicha igualdad en la entidad, estableciéndola como un principio estratégico de su política.

El proceso de elaboración del presente Plan comienza, con el Compromiso del Ayuntamiento y la creación de la Comisión Negociadora. Una vez establecido el compromiso y constituida la Comisión, se ha da paso a la elaboración del Diagnóstico que muestra la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Quart de Poblet, dicho Diagnóstico se incluye de forma resumida en el presente Plan de Igualdad, no obstante, la diagnosis completa figura en un documento aparte.

En base a los resultados del Informe Diagnóstico se han desarrollado las acciones del presente Plan estableciendo los mecanismos necesarios para su puesta en marcha.

Durante todo el proceso, el Ayuntamiento de Quart de Poblet, ha contado con la colaboración de Fundació Florida, entidad sin ánimo de lucro, que pertenece a Florida Grup Educatiu Cooperatiu. Fundació Florida, es una entidad ligada a la puesta en marcha de acciones dirigidas al fomento de la Igualdad de Oportunidades, que presta consultoría en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad, además de realizar otros proyectos de gestión de RR.HH. con perspectiva de género y ofertar formación especializada en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Determinación de las partes que conciertan el II PIO

Desde el Ayuntamiento de Quart de Poblet, el 17 de septiembre de 2021, se constituye la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, conformada de forma paritaria entre la representación de la entidad y la representación de las personas trabajadoras.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora son,

Por un lado, en representación de la entidad,

- Cristina Mora Luján. Concejala de Cultura y Patrimonio Local, Memoria y Cultura Democrática, Turismo, Igualdad y Políticas Inclusivas, Contratación y Suministros.
- Fernando Losada Marco. Director de Recursos Humanos.
- Pilar Cuenca de Cubas. Técnica de Igualdad.
- Suplente: Víctor Sánchez Purificación. Promotor de Igualdad.
- Toni Santos Lozano. Coordinador de Cultura.
- Suplente: Juana López Ruíz. Coordinadora de Infancia, Adolescencia, Juventud y Participación Ciudadana.

Por otro lado, en Representación Legal de las personas Trabajadoras,

- Amparo Mestre Martínez, Representación de UGT.
- Suplente: José Luís Casado, Representación de UGT.
- Consuelo Camp Coll, Representación de CCOO.
- Juan José Carrasco Moreno, Representación de CSIF.
- Marcial Dauden Marín, Representación de SPPLB.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente como interlocutoras válidas, para llevar a cabo la negociación de las medidas que integran el presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Quart de Poblet.

Las personas que integran la Comisión Negociadora podrán ser sustituidas por una causa justificada. En el supuesto de que se produzca un cambio entre las personas que integran la Comisión, se formalizará por escrito mediante un acta, que se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora firmada inicialmente.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre aplica a la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo que integran el Ayuntamiento de Quart de Poblet, situado en la Plaza del País Valencià, número 1 de Quart de Poblet.

La vigencia del presente Plan se establece entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2026. Transcurrida dicha vigencia se dará paso al III Plan de Igualdad.

5. Gestión del Plan de Igualdad

La Comisión Negociadora del Ayuntamiento de Quart de Poblet ha contado durante todo el proceso con la asistencia técnica de Fundació Florida, cuyo equipo está formado por:

- **Ana M. Company Pausá.** Directora de Fundació Florida. Licenciada en Dirección y Administración de Empresas, con especialidad en RR.HH. Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP) por la Universidad de Valencia y con amplia formación especializada en los ámbitos de igualdad, RR.HH, empleo y empresa. Con más de 20 años de experiencia en orientación e intermediación laboral y más de 10 años como Consultora de Género.
- **Elena Lezcano Ballesteros.** Técnica y Consultora de Igualdad de Florida Universitaria. Licenciada en Psicología. Máster Universitario en Igualdad y Género en el ámbito público y privado y formación especializada en el ámbito de Igualdad de Oportunidades. Amplia experiencia como Consultora de Género y Formadora en materia de la Igualdad de Oportunidades en el ámbito público y privado. Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria en la especialidad de Orientación Educativa.
- **Sandra Villajos Girona.** Técnica y Consultora de Igualdad de Florida Universitaria. Licenciada en Sociología. Máster Universitario en Género y Políticas de Igualdad con experiencia en el ámbito público y privado como Agente de Igualdad. Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria en la especialidad de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

6. Informe de resultados: Diagnóstico de la situación de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Previamente a la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Quart de Poblet, la entidad ha realizado un Diagnóstico, un estudio detallado con el objetivo de conocer la situación de la misma con respecto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El Diagnóstico ha permitido:

- Obtener información cuantitativa y cualitativa sobre las características y la evolución de la plantilla, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la representación femenina, la formación, las promociones, la política salarial, el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la información, imágenes y comunicaciones que transmite la entidad con el objetivo de que sean inclusivas y no estén estereotipadas.
- Recoger todos los indicadores desagregados por sexos.
- Señalar y visibilizar las prácticas explícitas e implícitas que fomentan directa o indirectamente la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Quart de Poblet.
- Detectar posibles desigualdades, o situaciones de discriminación por razón de sexo que pudieran producirse.
- Determinar la pertinencia de aplicar acciones positivas.

- Conocer la percepción de las personas que trabajan en el Ayuntamiento sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, e involucrarlas en el proceso de elaboración del presente Diagnóstico y en la elaboración e implantación del II Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo la Diagnósis y la recogida de datos que nos permitan conocer la realidad del Ayuntamiento de Quart de Poblet, la entidad ha hecho uso de tres Instrumentos de Diagnóstico:

- Un **Cuestionario general**, que ha cumplimentado el Ayuntamiento y que recoge información a nivel cuantitativo y cualitativo, respecto a las características y la evolución de la plantilla, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la representación femenina, la formación, las promociones, la política salarial, el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las comunicaciones a nivel interno y externo y derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- Una **Encuesta online** anónima, dirigida a todo el personal a través de correo electrónico, que recoge datos sociodemográficos, además de las percepciones del personal respecto a diferentes aspectos: la representación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Quart de Poblet, el acceso a las promociones, la formación, las medidas de conciliación, la actuación frente al acoso, el uso de la comunicación no sexista; también ofrece la opción de plantear cualquier otra percepción con respecto a la situación de mujeres y hombres en la entidad que favorezca la elaboración del Diagnóstico.
- Una **Entrevista personal**, realizada a diversas personas que forman parte del personal del Ayuntamiento de Quart de Poblet seleccionadas de forma aleatoria por parte de Fundació Florida, teniendo en cuenta los siguientes criterios: sexo, puesto de trabajo, grupo profesional, vinculación laboral, y antigüedad en la entidad. La Entrevista personal recoge valoraciones, opiniones y sugerencias del personal con respecto a la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres

y hombres en el Ayuntamiento, la necesidad de llevar a cabo formación específica en materia de Igualdad, los cambios que puede suponer el Plan en la entidad, la información de la que se dispone con respecto al proceso que se está llevando a cabo, y las posibles propuestas de medidas para fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Quart de Poblet, además de cualquier otro comentario respecto a la situación actual de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos mediante la aplicación de cada uno de los Instrumentos Diagnósticos, los datos expuestos representan un resumen de resultados, no obstante, el Ayuntamiento de Quart ha elaborado un Diagnóstico completo, constandingo este en un documento aparte.

6.1. Resultados Análisis Cuestionario General

Los datos expuestos y analizados en el presente apartado han sido facilitados por parte del Ayuntamiento de Quart de Poblet a Fundación Florida entre los años 2021 y 2022.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Nos encontramos ante una plantilla que alcanza casi la paridad, con un 50,3% de mujeres y un 49,7% de hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES: El mayor porcentaje de la plantilla, un 45,7% se sitúa en la franja de edad entre 45 y 54 años. Atendiendo a la distribución por sexos, se observa que, el 53,3% de las mujeres se sitúan en el rango de edad de 45 a 54 años, por otro lado, el mayor porcentaje de los hombres, un 38% se sitúa también en dicho rango de edad, dicho porcentaje va seguido de un 30% de ellos que se sitúan en los 55 años o más.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD: El mayor porcentaje de la plantilla, un 42,4%, tiene una antigüedad de menos de 1 año, seguido del 33,4% que tiene una antigüedad de 16 años o más. Atendiendo a cómo se distribuyen los sexos, se observan diferencias, ya que, las mujeres se sitúan en mayor medida en la franja de antigüedad de menos de 1 año con un 47,4%, mientras que, el mayor porcentaje de los hombres se sitúa en la franja de 16 o más años de antigüedad con un 38,7%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREAS: El mayor porcentaje de la plantilla se sitúa en el Centro de Empleo y Desarrollo (CED) con un 23,5%. Atendiendo a cómo se distribuyen los sexos, la mayoría de las mujeres, el 24,3% se sitúa en el CED, en el caso de los hombres, los mayores porcentajes se distribuyen entre Policía Local con un 25,3% y el CED con un 22,7%.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL JERÁRQUICO:

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD: Si desagregamos los datos por sexos, observamos que, las mujeres representan el 31,6% de los puestos de responsabilidad y los hombres el 68,4% restante.

OTROS PUESTOS DE TRABAJO: Si desagregamos los datos por sexos, observamos diferencias, ya que, el mayor porcentaje de las mujeres, el 36,2% se sitúa entre Personal Administrativo, mientras que, el mayor porcentaje de los hombres, el 38% se sitúa entre el Personal Operario.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA:

FUNCIONARIADO/PERSONAL LABORAL: El 67,9% es personal funcionario y el 32,2% restante es personal laboral/eventual. Entre el personal funcionario, se sitúa un 50,7% de mujeres y un 49,3% de hombres, por otro lado, entre el personal temporal/eventual se sitúa un 45,9% de mujeres y un 50,5% de hombres.

Atendiendo a cómo se distribuye cada uno de los sexos observamos que:

El 68,4% de las mujeres son funcionarias (44,2% funcionarias de carrera y 55,8% interinas), mientras que, el 31,6% restante son personal laboral temporal/eventual (91,7% temporal y 8,3% eventual). El 67,3% de los hombres son funcionarios (65,3% funcionarios de carrera y 34,7% interinos), mientras que, el 32,7% restante son personal laboral temporal/eventual (93,9% temporal y 6,1% eventual).

JORNADA A TIEMPO COMPLETO/PARCIAL: El 99% de las personas que constituyen la entidad tiene una jornada a tiempo completo frente al 1% que tiene una jornada a tiempo parcial (3 personas).

Atendiendo a cómo se distribuye cada uno de los sexos observamos que:

El 98,7% de las mujeres tienen una jornada laboral a tiempo completo frente al 1,3% que trabaja a tiempo parcial (2 mujeres). En el caso de los hombres el 99,3% tienen una jornada laboral a tiempo completo frente al 0,6% que la tiene a tiempo parcial (1 hombre).

Encontramos paridad entre las mujeres y los hombres que trabajan a tiempo completo (50,2% de mujeres y 49,8% de hombres), con lo que respecta a las personas que trabajan a tiempo parcial, se sitúan 2 mujeres y un hombre.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO: El 99,0% de la plantilla, realiza de 31 a 40 horas semanales de trabajo. Atendiendo a como se distribuyen los sexos, el 98,7% de las mujeres y el 99,3% de los hombres realizan entre 31 y 40 horas semanales.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA TRABAJO: El mayor porcentaje de la plantilla, el 85,8% tiene una jornada diurna. Atendiendo a como se distribuyen los sexos, el 98% de las mujeres y el 73,3% de los hombres realizan una jornada diurna.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

INCORPORACIONES EN LAS ÚLTIMAS ANUALIDADES:

Los datos recogidos en 2020 y 2021, muestran que se han producido dos incorporaciones en 2020 (una mujer y un hombre) y una incorporación de un hombre en 2021.

CARACTERÍSTICAS DE LA INCORPORACIÓN QUE SE HAN PRODUCIDO EN EL ÚLTIMO AÑO (2021):

Durante el 2021 se ha incorporado un hombre a la plantilla, situado en el rango de edad de 45 a 54 años. La incorporación se ha dado en el Área de Personal en un puesto de Coordinación / Jefatura, como Funcionariado de carrera a tiempo completo, Grupo Profesional A2.

BAJAS DEFINITIVAS EN LAS ÚLTIMAS ANUALIDADES:

Los datos recogidos en 2020 y 2021, muestran que se han producido 6 bajas en 2020 (3 mujeres y 3 hombres), y 2 bajas en 2021 (una mujer y un hombre).

CARACTERÍSTICAS DE LAS BAJAS DEFINITIVAS QUE SE HAN PRODUCIDO EN EL ÚLTIMO AÑO (2021):

Durante 2021 han causado baja 2 personas (una mujer y un hombre) por jubilación, situadas en el rango de edad de 55 años o más.

La trabajadora que causa baja, estaba situada en el Área de Servicios Sociales como Personal Técnico, Grupo Profesional A2, y el hombre en Policía Local como Personal Administrativo, Grupo C1. Ambas personas Funcionarias de carrera a Tiempo completo.

Respecto a las bajas

La entidad no dispone de registro de bajas temporales y/o permisos temporales, por ello, se plantea como acción elaborar un registro que permita realizar el seguimiento de los distintos permisos de Conciliación.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El 34,1% del personal se sitúa en el grupo profesional E, este porcentaje va seguido de un 23,3% que se sitúa en el grupo C2, otro 21,6% que se sitúa en el grupo C1, y un 17,4% que se sitúa en el grupo A2. Si desagregamos los datos por sexo, se observa que, las mujeres se sitúan en mayor medida entre el grupo E con un 32,6% y el grupo C2 con un 31,9%; los hombres se distribuyen en mayor medida entre el grupo E con un 35,7% y el grupo C1 en un 30,8%.

La entidad dispone de una Relación de los Puestos de Trabajo elaborada en 1999 que actualmente está en proceso de revisión.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

REPRESENTACIÓN DE MUJERES POR ÁREAS:

- En las áreas de Intervención, Secretaría, Tesorería/Recaudación, Personal, Biblioteca, OAC, Sanidad y Servicios Sociales encontramos una mayor presencia de mujeres que de hombres.
- En las áreas de Deportes, Policía Local y Servicios municipales encontramos una mayor presencia de hombres que de mujeres.
- El resto de áreas mantienen una composición más o menos equilibrada, habiendo una diferencia mínima entre sexos.

REPRESENTACIÓN DE MUJERES POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD: Si atendemos a como se distribuyen hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad, observamos que, las mujeres representan el 31,6% de los puestos de responsabilidad y los hombres el 68,4% restante.

Atendiendo a la distribución de mujeres y hombres en el resto de los puestos, encontramos que:

- La Policía Local se encuentra masculinizada con un 80,4% más de hombres que de mujeres.
- El Personal Operario alcanza la composición equilibrada de los sexos.
- El Personal Operario cualificado se encuentra masculinizado con un 83,7% más de hombres que de mujeres.
- El Personal Administrativo se encuentra feminizado con un 59,4% más de mujeres que de hombres.
- El Personal Técnico alcanza casi la composición equilibrada.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Siendo el Ayuntamiento una administración pública, los procesos de selección se basan en las normas legales y reglamentarias que regulan dichos procesos en el ámbito público. El hecho de que la entidad inicie un proceso de selección depende de las vacantes definitivas o temporales, así como de la puesta en marcha de programas de carácter temporal.

Cabe mencionar que, dentro del presente II Plan de Igualdad, se establece como acción, llevar a cabo el seguimiento de los procesos de selección, desagregando los datos por sexos con el objetivo de recoger indicadores que permitan valorar la presencia de candidaturas de hombres y mujeres en dichos procesos. Además, otra de las medidas promovidas a partir del presente Plan de Igualdad, se basa en incluir en las convocatorias de procesos selectivos, un párrafo que señale que, en caso de empate y si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos, se primará al sexo infrarrepresentado.

Al tratarse de una administración pública los procesos selectivos se publicitan en los diarios oficiales. Con respecto a la redacción de las bases de dichos procesos selectivos, cabe mencionar que, la entidad promueve el uso de una comunicación inclusiva, no obstante, una de las medidas que se propone en este II Plan de Igualdad, consiste precisamente en asegurar el uso de dicha comunicación no sexista en las bases, y para ello, se establece llevar a cabo formación específica en materia de Comunicación no Sexista a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan.

Otra de las acciones propuestas en el área, consiste en promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales de selección para el acceso al empleo público, intentando llegar, si es posible, a la paridad entre ambos sexos. Cabe mencionar que a través de la aplicación del Plan también se garantizará que las personas externas a la entidad que participen en los tribunales sean conocedoras del contenido de II Plan de Igualdad.

FORMACIÓN

La entidad no dispone de un Plan de Formación propio, no obstante, el personal puede participar en la formación planteada en los planes de formación que elaboran las administraciones públicas, y que están abiertos a las entidades locales (Diputación, FVMP, IVAP, INAP, etc.).

La oferta formativa se comunica por parte de las entidades promotoras, no obstante, desde Personal se recuerda por correo electrónico la apertura del plazo de presentación de solicitudes.

De cara al II Plan de Igualdad, la entidad plantea elaborar un registro por Áreas, recogiendo la formación realizada por el personal en materia de igualdad. Además, dentro del Plan de actuación se incorporan diversas formaciones con carácter permanente, en materia de Sensibilización, Conciliación y Corresponsabilidad, Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, y Comunicación no sexista.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

No se han producido promociones en 2021, por ello, no se aportan datos cuantitativos. Cabe mencionar que, dentro del presente II Plan de Igualdad, se establece como acción, llevar a cabo el seguimiento de dichos procesos, en el caso de que de produjeran, desagregando los datos por sexos, con el objetivo de recoger indicadores que permitan valorar la presencia de candidaturas de hombres y mujeres. Además, otra de las medidas promovidas a partir del presente Plan de Igualdad, se basa en incluir en las convocatorias de procesos, un párrafo que señale que, en caso de empate y si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos, se primará al sexo infrarrepresentado.

Los procesos de promoción interna se realizan por oposición, dichos procesos vienen reglados por normas legales y reglamentarias de obligado cumplimiento, son procesos sometidos a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, así como legalidad y publicidad. El hecho de que la entidad inicie un proceso de promoción, depende de la existencia de puestos vacantes dotados presupuestariamente. Los procesos de acceso y/o promoción al empleo se publicitan en los diarios oficiales.

Con respecto a la redacción de las bases de dichos procesos, cabe mencionar que, la entidad promueve el uso de una comunicación inclusiva, no obstante, una de las medidas que se propone en este II Plan de Igualdad, consiste precisamente en asegurar el uso de dicha comunicación no sexista en las bases, y para ello, como ya se ha comentado, se establece llevar a cabo formación específica en materia de Comunicación no Sexista a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan.

REGISTRO RETRIBUTIVO

Se ha llevado a cabo un Registro Retributivo atendiendo a la Disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dando cumplimiento a lo establecido en el citado Real Decreto 902/2020, se ha elaborado un registro retributivo del personal laboral, desglosado por sexos, estableciendo la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional y al mismo tiempo, desagregamos esta información en atención a la natura de la retribución, incluyendo salario base y cada uno de los complementos, no incluyendo las percepciones extrasalariales, puesto que, en el Ayuntamiento no se dan este tipo de percepciones.

Las retribuciones básicas y las complementarias vienen marcadas por las correspondientes leyes de presupuestos generales del estado. En el caso del personal laboral, las retribuciones, o bien, son equiparadas al funcionariado de acuerdo al grupo profesional al que pertenezcan y vienen establecidas por las correspondientes leyes de presupuestos generales del estado, o

bien, se establecen en función de la subvención otorgada al programa para el cual hayan sido contratados/as. En cualquier caso, no existen diferencias entre sexos, estableciendo las retribuciones en función del grupo al que pertenezcan.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Todo el personal del Ayuntamiento trabaja en modalidad presencial, actualmente no existe la posibilidad de teletrabajar, excepto ante casos puntuales y justificados.

Respecto a la solicitud de permisos de conciliación, es el Área de Personal la que gestiona dichas solicitudes, que se cursan según lo previsto en la normativa legal, con previa acreditación documental de que la persona cumple los requisitos, la concesión es automática. Las solicitudes y las resoluciones se llevan a cabo por escrito, ya sean de conciliación o de cualquier otra índole.

Como medidas recogidas dentro del II Plan se plantea llevar a cabo un registro que permita realizar el seguimiento sobre el uso de los distintos permisos de conciliación, desagregando los datos por sexos. Además de realizar acciones formativas de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

SALUD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Ayuntamiento de Quart de Poblet dispone de un Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, en el que se explican los conceptos, se define la Comisión Instructora y el procedimiento de actuación. Del mismo modo hay un apartado de medidas de prevención del acoso.

La Comisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso está constituida por:

- Concejala de Cultura y Patrimonio Local, Memoria y Cultura Democrática, Turismo, Igualdad y políticas inclusivas, Contratación y Suministros o persona en quien delegue.

- Técnica de Igualdad o persona en quien delegue.
- Una persona elegida por la Mesa de negociación.
- Dirección de RR.HH. con voz y sin voto.
- Una persona representante de cada sindicato con voz y sin voto.

La entidad llevó a cabo acciones formativas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral hace unos años y manifiesta la voluntad de seguir haciéndolo mediante la aplicación del II Plan de Igualdad.

Respecto a la aplicación de medidas de salud desde la perspectiva de género, mediante la aplicación del II Plan de Igualdad se plantea valorar la posibilidad de realizar reconocimientos médicos teniendo en cuenta la perspectiva de género. Además, se creará una Biblioteca de Salud en la que se incluirán publicaciones que tengan en cuenta la perspectiva de género.

IMAGEN Y COMUNICACIÓN

El Ayuntamiento de Quart de Poblet dispone de una Guía de Lenguaje no Sexista, cuya segunda edición se llevó a cabo en 2017.

Desde la entidad se ha llevado a cabo formación específica en materia de Comunicación no sexista. Además, la entidad manifiesta su compromiso de continuar llevando a cabo formación en la materia integrando acciones formativas en materia de comunicación en el propio Plan de Igualdad.

COMUNICACIÓN INTERNA

Desde la entidad se promueve el uso de una comunicación no sexista, no obstante, siempre hay aspectos que pueden mejorarse, y por ello, dentro del II Plan de Igualdad se propone, además de continuar realizando acciones formativas en materia de comunicación, garantizar que todas las comunicaciones internas estén redactadas haciendo uso de un lenguaje inclusivo.

COMUNICACIÓN EXTERNA

Tanto en las notas de prensa como en las publicaciones en redes sociales, se presta mucha atención en la utilización de un lenguaje inclusivo. Además, en la medida de lo posible se intenta que la presencia de mujeres y hombres en las imágenes sea paritaria.

Se observa en las comunicaciones que, en ocasiones predomina el número de hombres en determinados actos, y por ello, desde la entidad se plantea dentro del Plan de Igualdad un área de Impacto Social, mediante la que se aplicará una acción que busca promover la paridad y/o composición equilibrada entre las personas ponentes en los eventos organizados por el Ayuntamiento.

DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Dentro del presente Plan de Igualdad se ha establecido un Área de Violencia de Género, con el objetivo de incorporar en la red interna del personal información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género. Además, se propone realizar campañas de sensibilización y prevención frente a la Violencia de Género dirigidas al personal y, realizar convocatorias de un minuto de silencio a toda la plantilla cuando la víctima sea una mujer asesinada en la Comunidad Valenciana.

6.2. Resultados Análisis Encuesta Online

El análisis de resultados de las encuestas ha permitido conocer las percepciones de las mujeres y los hombres que constituyen el Ayuntamiento.

La encuesta se ha cumplimentado por parte del personal entre los meses de noviembre de 2021 y abril de 2022. Ha habido una participación del 41,1%, han participado 124 personas de un total de 302.

Desagregando los datos de participación por sexos:

- ✓ La participación por parte de las mujeres ha sido del 47,4%, han participado 72 mujeres de un total de 152.
- ✓ La participación por parte la de los hombres ha sido del 34,6%, han participado 52 hombres de un total de 150.

A la pregunta: ¿Crees que hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de la entidad?

Por un lado, se sitúa el **57,3%** de la muestra, afirmando que **no hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la entidad**. Por otro lado, se sitúa el **42,7%** restante de la muestra afirmando que, sí que hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la entidad.

Si desagregamos los datos por sexo, observamos que las opiniones están divididas, el **58,3%** de las mujeres afirman que no hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres, mientras que, el **41,7%** restante percibe que sí. En el caso de los hombres, el mayor porcentaje de ellos, un **55,8%** afirman que no hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres, mientras que, el **44,2%** restante percibe que sí.

Entre las personas que han valorado que no hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres, el **54,9%** creen que se debe a los efectos del sector, valoran que hay más mujeres que hombres con la formación académica requerida.

A la pregunta: ¿Has accedido o piensas acceder a algún proceso de promoción interna?

Por un lado, se sitúa el 83% de la muestra, que indica no haber accedido a un proceso de promoción interna, dicho porcentaje está representado por 103 personas de la muestra (el 51,5% afirma que no ha accedido a ningún proceso pero que han pensado hacerlo y, el 48,5% restante afirman que, no han accedido y no se lo han planteado). Por otro lado, se sitúa el 16,9% de la muestra que, afirma haber accedido a promoción interna, dicho porcentaje está representado por 21 personas (el 76,2% promocionaron y 23,8% de ellas no promocionaron).

Si desagregamos los datos por sexos, observamos que, el mayor porcentaje de las mujeres y de los hombres de la muestra indican no haber accedido a un proceso de promoción interna, el 84,7% de las mujeres y el 80,8% de los hombres. Por otro lado, se sitúan las mujeres y los hombres que afirman haber accedido a promoción interna, 11 mujeres y 10 hombres (9 de las mujeres y 7 de los hombres que se han accedido a promoción afirman haber promocionado).

A la pregunta: ¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar internamente?

El 84,7% considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar internamente. Si desagregamos los datos por sexos, observamos que, tanto hombres como mujeres, en su mayoría, opinan que tienen las mismas oportunidades de promocionar, el 79,2% de las mujeres y el 92,3% de los hombres.

Cabe destacar que 15 mujeres y 2 hombres valoran que los hombres tienen más posibilidad de promocionar, únicamente hay 2 hombres que afirman que las mujeres tienen más posibilidades de promocionar.

A la pregunta: ¿Has participado en alguna acción formativa planteada por la administración pública en los últimos tres años?

El 75,8% indican que han participado en alguna acción formativa en los últimos tres años. Si desagregamos los datos por sexo, el 73,6% de las mujeres y el 78,8% de los hombres, han realizado alguna formación planteada por la administración pública.

Hay 30 personas de la muestra que afirman no haber participado en ninguna acción formativa, lo que supone un 24,2% del total de las personas participantes. De estas 30 personas, el 53,3% afirma no haber realizado ninguna formación debido a la falta de información.

A la pregunta: ¿Qué tipo de formación en materia de Igualdad de Oportunidad te resultaría más interesante realizar?

Las personas que han participado en la encuesta tenían la posibilidad de seleccionar más de una opción formativa.

A continuación, se muestran, por orden de preferencia, las opciones que les resultarían más interesantes:

En primer lugar, la formación en temas de *Conciliación y Corresponsabilidad*, y, en segundo lugar, la *Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo*. En la 3ª posición, *Sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Uso de la comunicación no sexista y Planes de Igualdad: elaboración, implantación, seguimiento y evaluación*.

Hay 12 personas encuestadas (3 mujeres y 9 hombres) que han indicado que no es necesario formarse en materia de Igualdad de Oportunidades, ya que, valoran que ya tienen suficiente formación.

A la pregunta: ¿Consideras que la entidad favorece la conciliación laboral, personal y familiar ofreciendo las alternativas necesarias para ello: horarios flexibles, elección de turnos de trabajo, horarios especiales para personas con responsabilidades familiares, etc.?

El 73,4% del personal considera que la entidad favorece la conciliación laboral, personal y familiar ofreciendo alternativas necesarias para ello. Si desagregamos los datos por sexos, el 72,2% de las mujeres y el 75% de los hombres opinan que la entidad favorece la conciliación laboral, personal y familiar.

A la pregunta: ¿Tienes dificultades para compaginar tu horario de trabajo con tu situación familiar (personas a tu cargo) o con tu situación personal (estudios u otras actividades del día a día)?

El 60,5% de las personas que han respondido la encuesta, afirman tener dificultades para compaginar su horario de trabajo con sus responsabilidades familiares: el 58,1% afirman que estas dificultades son puntuales y el 2,4% considera que son habituales. Si desagregamos los datos por sexos, observamos que, el 61,1% de las mujeres y el 59,6% de los hombres, encuentran dificultades para compaginar su horario de trabajo con sus responsabilidades familiares.

A la pregunta: ¿Cuál de las siguientes opciones piensas que sería la MÁS ÚTIL para poder conciliar tu situación profesional, familiar y personal?

La opción valorada como más útil para conciliar es la flexibilidad horaria ante situaciones puntuales, seguida del teletrabajo en momentos puntuales. Si desagregamos los datos por sexos, observamos que, la opción más elegida por las mujeres es la flexibilidad horaria ante situaciones puntuales, y la más elegida por los hombres es la de horarios flexibles de entrada y de salida.

A la pregunta: ¿Conoces el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo del Ayuntamiento?

El mayor porcentaje de la muestra, un 75% no conoce el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Si desagregamos los datos por sexos, el 73,6% y el 76,9% de los hombres afirman que no conocen el Protocolo.

A la pregunta: ¿Sabrías dónde dirigirte si sufres una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo?

Casi la mitad de las personas entrevistadas, el 46,8% no sabría dónde dirigirse si sufre una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo. Si desagregamos los datos por sexos, observamos diferencias, ya que, algo más de la mitad de las mujeres, el 52,8% afirman que no sabrían dónde dirigirse si sufren una situación de acoso, mientras que, en el caso de los hombres el 61,5% sí que sabría dónde dirigirse.

En resumen, el 46% de la muestra afirma que no conoce el Protocolo y que no sabría dónde dirigirse ante una situación de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. Si desagregamos los datos por sexos, observamos que el 51,4% de las mujeres y el 38,5% de los hombres se situarían entre el grupo de personas que afirman que no conocen el Protocolo y que no sabrían dónde acudir ante una situación de acoso.

A la pregunta: ¿Crees que en la entidad se dan situaciones de discriminación por razón de sexo?

El mayor porcentaje de la muestra, un 84,7%, no cree que se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo. Cabe mencionar que, el 15,3% de la muestra cree que se dan situaciones de discriminación por razón de sexo (19 personas).

Si desagregamos este dato por sexos, observamos que, 13 mujeres creen que en la entidad se dan situaciones de discriminación por razón de sexo, 11 de ellas creen que se discrimina a las mujeres por el hecho de serlo y 2 percibe que se discrimina a ambos sexos. Por otro lado, se sitúan 6 hombres que perciben que en la entidad se dan situaciones de discriminación por razón de sexo, 3 de ellos creen que se discrimina a las mujeres por el hecho de serlo, 2 perciben que se discrimina a los hombres por el hecho de serlo, y uno cree que se discrimina ambos sexos.

A la pregunta: ¿Crees que en la entidad se hace uso de una comunicación sexista a nivel interno?

El 75,8% de la muestra, opina que, la entidad hace uso de una comunicación no sexista a nivel interno, el 73,6% de las mujeres y el 78,8% de los hombres (41 hombres).

A la pregunta: ¿Crees que en la entidad se hace uso de una comunicación sexista a nivel externo?

El 83,1% de la muestra, opina que, la entidad hace uso de una comunicación no sexista a nivel externo, el 81,9% de las mujeres (y el 84,6% de los hombres).

A la pregunta: ¿Qué opinas de la implantación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Quart de Poblet?

El 50,8% de la muestra afirma no poder opinar, ya que, no tiene suficiente información sobre el II PIO, este porcentaje va seguido de un 45,2% que valora que el Plan generará cambios positivos.

Si se analizan los datos desagregados por sexos observamos que, el 52,8% de las mujeres creen que el Plan generará cambios positivos, este porcentaje va seguido de un 44,4% de mujeres que no opinan por falta de información. En el caso de los hombres, el 59,6% afirma que no pueden opinar por falta de información.

A la pregunta: Actualmente estamos elaborando un II Plan, pero nos gustaría saber si conoces el trabajo realizado a través del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El 54,8% de la muestra opina que no tiene información sobre el I Plan ni sobre el trabajo que se realizó, este porcentaje va seguido de un 45,2% que sí que conoce la existencia del I PIO y el trabajo que se realizó mediante su implantación.

Si desagregamos los datos por sexos observamos que, el 52,8% de las mujeres y el 57,7% de los hombres afirman que no conocen el I Plan ni el trabajo realizado.

A la pregunta: En caso de conocer el I Plan, ¿qué valoración haces de su impacto en términos generales?

De las 56 personas que afirman conocer la existencia del I Plan de Igualdad, el 46,4% cree que generó cambios positivos. Si desagregamos los datos por sexos, observamos que, el 41,2% de las mujeres opina que el I PIO generó cambios positivos, este porcentaje va seguido de un 38,2% de mujeres que a pesar de conocer Plan prefieren no opinar por falta de información. Por otro lado, se sitúan el 54,5% de los hombres que opinan que el I Plan generó cambios positivos.

6.3. Resultados Análisis Entrevistas Personales

1.-CONCLUSIONES a la pregunta: ¿Crees que ya existe la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que trabajáis en el Ayuntamiento de Quart de Poblet?

Mujeres

- El 36,4% de las entrevistadas (4 mujeres) creen que sí que existe igualdad, argumentan que, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada a nivel general y que no perciben discriminaciones, ni diferencias. No obstante, una de ellas, argumenta que, hay más hombres que mujeres en jefaturas y que alguna vez se hacen comentarios machistas.
- El 36,4% de las entrevistadas (4 mujeres), afirman que no hay igualdad real y efectiva en la entidad, argumentando que, cuando las promociones no se dan por oposición sí que se pueden producir sesgos, refieren que en los puestos de responsabilidad hay más hombres, hacen referencia a la feminización y masculinización de las áreas, a las diferencias en las solicitudes de medidas para conciliar, etc.
- El 27,2% de las entrevistadas (3 mujeres) afirman que, no siempre se da la igualdad, por ejemplo, una de ellas argumenta que la conciliación ha influido en su carrera profesional, otra de ellas expone que hay áreas feminizadas y otras masculinizadas, la tercer argumenta que las tareas de mayor esfuerzo se asignan a los hombres.

Hombres

- El 63,6% de los entrevistados (7 hombres) creen que sí que existe igualdad, argumentando que, hay más mujeres que hombres en general, hay muchos puestos de responsabilidad ocupados por mujeres, perciben igualdad salarial, etc.
- El 18,2% de los entrevistados (2 hombres) afirman que, a priori sí que hay igualdad, no obstante, uno de ellos afirma que existe infrarrepresentación de mujeres en puestos de responsabilidad, y el otro afirma que hay áreas que están muy feminizadas y otras muy masculinizadas.
- El 18,2% de los entrevistados (2 hombres) afirman que, no hay igualdad real y efectiva en la entidad. No obstante, uno de ellos afirma que se ha avanzado mucho.

2.-CONCLUSIONES a la pregunta: ¿Crees que es necesario llevar a cabo formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades dirigida al personal? ¿Qué tipo de formación en la materia consideras que podría interesante?

Mujeres

- El 72,7% de las entrevistadas (8 mujeres) consideran necesaria la formación en materia de Igualdad, la materia más nombrada es la conciliación, también se hace alusión a la necesidad de sensibilizar, de trabajar el lenguaje no sexista, la prevención del acoso, la formación directamente enfocada a profesionales que estén trabajando en las escuelas, ya no sólo en temas de igualdad, sino educación emocional, afectivo-sexual, formación en temas de coeducación y cursos en defensa personal enfocados a las mujeres.
- El 27,3% de las entrevistadas (3 mujeres) considera que, no es necesaria la formación en materia de Igualdad de Oportunidades, una de ella opina que de nada sirve la formación si después no se aplica la igualdad, dos de ellas no valoran necesaria la formación, ya que, considera que ya existe la igualdad.

Hombres

- El 81,8% de los entrevistados (9 hombres) consideran necesaria la formación en materia de Igualdad, valoran que sería interesante la formación en conciliación, la prevención del acoso, la sensibilización en general y la formación técnica en materia de Planes de Igualdad.
- El 18,2% de los entrevistados (2 hombres) consideran que, no es necesaria la formación en materia de Igualdad de Oportunidades.

3.-CONCLUSIONES a la pregunta: Quart de Poblet dispone de un I Plan de Igualdad, ¿conoces el trabajo realizado a través del I Plan? En tal caso, ¿cómo valoras las acciones puestas en marcha a través del I Plan?

Mujeres

- El 54,6% de las entrevistadas (6 mujeres) no conocen el I Plan de Igualdad.
- El 27,3% de las entrevistadas (3 mujeres) son conocedoras de que hay un I Plan de Igualdad, pero desconocen su contenido.
- El 18,2% de las entrevistadas (2 mujeres) conocen el I Plan de Igualdad, una de ellas, valora que no se le ha dado seguimiento, la otra entrevistada considera que el Plan dio lugar a actuaciones como la formación.

Hombres

- El 45,5% de los entrevistados (5 hombres) no conoce el I Plan de Igualdad, cuatro afirman no haber recibido información y el quinto reconoce que, aunque no conoce el Plan, sí que sabe por dónde van las cosas y el trabajo que se hace desde la Casa de la Dona.
- El 27,3% de los entrevistados (3 hombres) son conocedores de que hay un I Plan de Igualdad, pero dos desconocen su contenido y el tercero afirma haberlo leído, pero no recuerda las acciones que contenía.
- El 27,3% de los entrevistados (3 hombres) conocen el I Plan de Igualdad y el trabajo realizado.

4.-CONCLUSIONES a la pregunta: ¿Crees que la implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades puede generar cambios reales en el Ayuntamiento? En caso afirmativo, ¿qué cambios crees que se pueden generar?

Mujeres

- El 81,8% de las entrevistadas (9 mujeres) opinan que, el II PIO puede generar cambios reales en el Ayuntamiento, por ejemplo, mejoras en la conciliación o mayor incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad. Algunas de las entrevistadas valoran que para que se produzcan cambios es necesario que se haga difusión del Plan y que se aplique transversalmente.
- Una de las entrevistadas opina que no tiene suficiente información para valorarlo.
- Una de las entrevistadas no sabe qué cambios se pueden producir, ya que considera que ya hay igualdad.

Hombres

- El 54,5% de los entrevistados (6 hombres) opinan que, el II PIO puede generar cambios reales en el Ayuntamiento, por ejemplo, mejoras en la conciliación o dar lugar a una mayor sensibilización.
- El 27,3% de los entrevistados (3 hombres) no creen que se vaya a generar cambios sustanciales, perciben que ya existe igualdad.
- El 18,2% de los entrevistados (2 hombres) consideran el Plan puede generar cambios, pero no lo ven realmente necesario.

5.-CONCLUSIONES a la pregunta: ¿Crees que dispones de suficiente información sobre el proceso que se está llevando a cabo para la puesta en marcha del II PIO? ¿Qué tipo de información te gustaría recibir acerca del Plan? ¿Y cómo querías que se te hiciera llegar dicha información?

Mujeres

- El 45,5% de las entrevistadas (5 mujeres) afirman que disponen de información, dos de ellas valorarían que de cara a futuro se hicieran reuniones informativas presenciales. No obstante, una de las cuatro opina que, el Plan no va a tener mucha utilidad.
- El 36,4% de las entrevistadas (4 mujeres) afirman no tener suficiente información, todas ellas plantean la posibilidad de que la información sea más directa no solo a través de correo electrónico.
- Una de las entrevistadas, afirma que seguro que hay información pero que por circunstancias personales no está al tanto.

Hombres

- El 63,6% de los entrevistados (7 hombres) afirman no tener suficiente información, y plantean algunas alternativas, por ejemplo, implicar a la plantilla mediante un blog para que pudieran aportar ideas, valorar de qué forma hacer los comunicados para que lleguen al máximo número de personas posibles, si es necesario acudir a los Departamentos, que desde Personal se les explique el proceso.
- El 36,4% de los entrevistados (4 hombres) afirman tener información.

6.-CONCLUSIONES a la pregunta: ¿Qué aspectos o medidas relacionadas con el fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres crees que debería incorporar este II Plan de Igualdad, según tú opinión?

MEDIDAS NOMBRADAS POR LAS MUJERES Y CLASIFICADAS POR ÁREAS

ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN:

- Acceso al empleo en igualdad de condiciones, y en caso de empate entre dos personas, que se seleccione a la persona del sexo menos representado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA:

- Revisar la RPT y ajustar el perfil profesional a la realidad del servicio y a la responsabilidad del personal técnico.
- Que todos los procesos de promoción se lleven a cabo siguiendo un protocolo establecido y que estén justificados, que se lleven a cabo un proceso adecuado.
- Formación en temas de igualdad para las personas que entran.
- Formación en temas de liderazgo para fomentar la promoción de las mujeres.
- Programas de formación a mujeres en situación de vulnerabilidad y posteriormente que se incorporan a trabajar.
- Formación dirigida a la plantilla.

RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES

- Más auditorias salariales, implementar el trabajo por objetivos y que el salario vaya acorde con el trabajo realizado.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:

- Mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación.
- Mejorar las medidas de conciliación del convenio colectivo.
- Mayor flexibilidad horaria por temporadas, sobre todo en verano.

- Que se revise el tema de la conciliación, valorar en determinadas circunstancias el teletrabajo.
- Mejoras en temas de conciliación para cuidado de personas dependientes.
- La conciliación y corresponsabilidad deben ir más allá de la normativa legal.
- Hay circunstancias relacionadas con la conciliación que se deberían de tener en cuenta, hay realidades con las que se debería tener un poco de más de miramiento, independientemente del departamento en el que nos encontremos.
- Incidir más en temas de Conciliación, que se establezcan medidas que realmente sean útiles.
- Trabajar la conciliación y la corresponsabilidad (formación).

SALUD LABORAL:

- Formar más en gestión del estrés laboral.
- Ofrecer horarios de *mindfulness* en horario laboral.
- Valorar como afectan determinadas situaciones, por ejemplo, la menstruación, hay compañeras que lo sufren mucho tienen un malestar muy intenso, es importante contemplar estos aspectos.
- Ampliar los reconocimientos médicos para contemplar la realidad de mujeres y de hombres.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

- Es importante prevenir y saber qué podemos hacer ante una situación de ese tipo.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA:

- Más formación en lenguaje no sexista, más pautas a través de un manual.
- En la documentación no se tiene cuidado con el lenguaje y se podría mejorar.
- Una persona referente y relacionada con el Plan de Igualdad, si surge cualquier tema es importante saber dónde poder acudir.

MEDIDAS NOMBRADAS POR LOS HOMBRES Y CLASIFICADAS POR ÁREAS

ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN:

- Estaría bien aplicar la discriminación positiva.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA:

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Incidir en la prevención, en la sensibilización, e ir acorde a los avances sociales.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:

- En conciliación, que se igualasen permisos entre mujeres y hombres.
- Programas de información y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Más que ampliar derechos en permisos, flexibilizar el proceso a la hora de solicitarlos.
- Más sensibilización para que haya más compromiso por parte de los hombres, es necesario que haya más corresponsabilidad.
- Introducir medidas como el teletrabajo combinado con la presencialidad.
- Tener en cuenta las diferentes responsabilidades de cada persona y apostar por fomentar esa conciliación.
- Conozco personas a las que se les ha puesto problemas cuando han solicitado el teletrabajo, hay que trabajar más en este sentido y aprobar este tipo de medidas.

SALUD LABORAL:

- Realizar vigilancia de la salud, centrada en la salud mental.
- Que se hagan pruebas diferenciadas por sexo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

- En prevención del acoso sexual y por razón de sexo, no queda muy claro el procedimiento que hay que seguir y habría que trabajar en ello.
- Medidas destinadas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Más sensibilización en determinadas áreas sobre acoso sexual y por razón de sexo.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA:

- Que se elabore una guía que nos aporte pautas para utilizar el lenguaje no sexista de manera adecuada.
- En temas de comunicación y lenguaje no estaría mal que se cambiara el lenguaje.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

A continuación, se exponen los objetivos cualitativos y cuantitativos definidos:

- Garantizar la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal en el Ayuntamiento de Quart de Poblet, así como en todos los procesos de gestión de personal.
- Corregir los desequilibrios que se puedan detectar tanto en la fase de Diagnóstico como durante la fase de implantación del Plan.
- Dotar de los recursos humanos, materiales, económicos y técnicos necesarios para su implementación.
- Adoptar medidas concretas que integren los principios y valores definidos en favor de la igualdad de trato, la no discriminación, la diversidad y la inclusión.
- Generar un plan de actuación dinámico y flexible, abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que puedan ir surgiendo como consecuencia de la implantación del Plan de Igualdad.
- Fomentar la participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

8. Desarrollo del Plan de Igualdad: Áreas de intervención y acciones

El II Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Quart de Poblet, se estructura en 8 áreas de intervención y 30 acciones, recogidas en el siguiente apartado.

ACCESO A LA OCUPACIÓN Y LA CONTRATACIÓN

ACCIÓN 1. Asegurar que las bases de los procesos selectivos del Ayuntamiento se redactan haciendo uso de una comunicación inclusiva.

ACCIÓN 2. Establecer en las bases de los procesos selectivos, que, en el supuesto de empate, se dirimirá a favor de las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.

ACCIÓN 3. Promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales de selección para el acceso al empleo público, intentando llegar, si es posible, a la paridad entre ambos sexos.

ACCIÓN 4. Comunicar a las personas que forman parte de los tribunales de selección el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades y darles a conocer el II Plan del Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Quart de Poblet.

ACCIÓN 5. Hacer un seguimiento del número de candidaturas recibidas y de las contrataciones realizadas, desagregando los datos por sexo, en los procesos de selección.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

[ACCIÓN 6.](#) Asegurar que las bases de los procesos de promoción del Ayuntamiento se redactan haciendo uso de una comunicación inclusiva.

[ACCIÓN 7.](#) Establecer en las bases de los procesos de promoción, que, en el supuesto de empate, se dirimirá a favor de las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.

[ACCIÓN 8.](#) Realizar un estudio cuantitativo y cualitativo de la presencia/participación de mujeres y hombres en sus áreas y puestos, dando lugar a la creación de una base de datos de mujeres candidatas para la promoción en los puestos de mayor responsabilidad donde estén infrarrepresentadas.

[ACCIÓN 9.](#) Hacer un seguimiento de los procesos de promoción, número de candidaturas recibidas y de las promociones llevadas a cabo, desagregando los datos por sexo.

[ACCIÓN 10.](#) Elaborar un registro por áreas, recogiendo la formación realizada por el personal durante cada anualidad.

[ACCIÓN 11.](#) Realizar acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al personal del Ayuntamiento.

RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES

[ACCIÓN 12.](#) Llevar a cabo anualmente un análisis del registro retributivo del personal, y aplicar medidas correctoras en caso de ser necesario.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

[ACCIÓN 13.](#) Realizar un registro que permita realizar un seguimiento sobre el uso de los distintos permisos de conciliación.

[ACCIÓN 14.](#) Realizar acciones formativas de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

[ACCIÓN 15.](#) Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y hacer difusión del mismo.

[ACCIÓN 16.](#) Realizar acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dirigidas a personas en puestos de responsabilidad, a la representación legal del personal y/o cualquier otra persona que forme parte o que pueda formar parte de la Comisión encargada de actuar frente a posibles situaciones de acoso.

[ACCIÓN 17.](#) Realizar acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas al personal.

[ACCIÓN 18.](#) Distribuir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

[ACCIÓN 19.](#) Valorar la posibilidad de realizar reconocimientos médicos teniendo en cuenta la perspectiva de género.

[ACCIÓN 20.](#) Crear una Biblioteca de Salud en la que se puedan incluir publicaciones que tengan en cuenta la perspectiva de género.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

[ACCIÓN 21.](#) Continuar realizando acciones formativas en materia de comunicación y lenguaje no sexista a las nuevas incorporaciones.

[ACCIÓN 22.](#) Realizar una sesión informativa una vez se ponga en marcha el Plan de Igualdad, mostrando el compromiso adquirido por la entidad y las acciones establecidas.

[ACCIÓN 23.](#) Adecuar un espacio en la red interna, accesible a toda la plantilla, en el que se pueda acceder a toda la información vinculada al Plan de Igualdad.

[ACCIÓN 24.](#) Garantizar que cada persona que se incorpore a la entidad, reciba información sobre el II Plan de Igualdad.

[ACCIÓN 25.](#) Garantizar que todas las comunicaciones internas estén redactadas haciendo uso del lenguaje inclusivo.

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

[ACCIÓN 26.](#) Incorporar en la red interna la información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.

[ACCIÓN 27.](#) Realizar campañas de sensibilización y prevención frente a la Violencia de Género dirigidas al personal.

[ACCIÓN 28.](#) Realizar convocatoria de un minuto de silencio a través de un correo corporativo a toda la plantilla cuando la víctima sea una mujer asesinada en la Comunidad Valenciana.

ÁREA DE IMPACTO SOCIAL

[ACCIÓN 29.](#) Promover la paridad y/o la composición equilibrada entre las personas ponentes en los eventos organizados por el Ayuntamiento de Quart de Poblet.

[ACCIÓN 30.](#) Promover el emprendimiento empresarial de mujeres en el municipio, poniendo en marcha prácticas que favorezcan el desarrollo de empresas lideradas por mujeres.

A continuación, aparecen las fichas descriptivas, en las que se recogen cada una de las acciones contenidas en este III Plan de Igualdad, en las que se plasman la siguiente información:

- Área a la que pertenece.
- Denominación de la acción.
- Fechas de inicio y fin.
- Objetivos.
- Descripción.
- Personas responsables.
- Personas destinatarias.
- Recursos necesarios (humanos, materiales, económicos).
- Indicadores de Seguimiento y Evaluación.
- Documentación generada por la implantación de la acción.

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN



ÀREA		<u>ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.1. Asegurar que las bases de los procesos selectivos del Ayuntamiento se redactan haciendo uso de una comunicación inclusiva.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar el uso de una comunicación inclusiva y no sexista en las bases de los procesos selectivos. ▪ Desarrollar y gestionar procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN		Se garantizará que todas las bases de los procesos de promoción se redacten haciendo uso de una comunicación no sexista, empleando términos que incluyan a todas las personas, haciendo uso de nombres genéricos (persona; candidatura) o incluyendo a ambos sexos (los candidatos y las candidatas).
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal.
PERSONAS DESTINATARIAS		Candidaturas.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Bases de los procesos de selección.
	Económicos	2.272,32€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de procesos selectivos publicados haciendo uso de una comunicación no sexista.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejemplos de procesos selectivos publicados haciendo uso de una comunicación no sexista.

ÁREA		<u>ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.2. Establecer en las bases de los procesos selectivos, que, en el supuesto de empate, se dirimirá a favor de las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la composición equilibrada en aquellos puestos en los que se ha detectado infrarrepresentación. ▪ Desarrollar y gestionar procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN		Se establecerá en las bases de los procesos selectivos, que en el supuesto de que en la fase final de un proceso concurren dos o más personas con las competencias y los méritos requeridos, se dará preferencia a la contratación de las mujeres, cuando se opte a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Secretaría.
PERSONAS DESTINATARIAS		Candidaturas.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Secretaría.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Bases de los procesos selectivos.
	Económicos	2.272,32€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º y denominación de procesos selectivos publicados.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejemplo de bases de los procesos selectivos publicadas en las que se determine lo establecido en la presente acción.

ÁREA		<u>ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.3. Promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales de selección para el acceso al empleo público, intentando llegar, si es posible, a la paridad entre ambos sexos.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la paridad entre las personas responsables de llevar a cabo los procesos de selección. ▪ Desarrollar y gestionar procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN		Se promoverá la paridad en la composición de los Tribunales que intervengan en los procesos de selección. En los casos en los que, debido a una justificación objetiva, no sea posible alcanzar la paridad, se promoverá la composición equilibrada de las personas que constituyan el Tribunal, es decir, la presencia de uno de los dos sexos no deberá ser superior al 60% y la presencia del otro sexo no deberá ser inferior al 40%.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Concejalías.
PERSONAS DESTINATARIAS		Personas que conforman el Tribunal.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Concejalías.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	2.272,32€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. ° de Tribunales constituidos. ▪ N. ° de personas desagregadas por sexo que constituyen cada Tribunal.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro.

ÁREA		<u>ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.4. Comunicar a las personas que forman parte de los tribunales de selección el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades y darles a conocer el II Plan del Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Quart de Poblet.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar que las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación son conecedoras del Plan de Igualdad y del compromiso de la entidad. ▪ Desarrollar y gestionar procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN		Se dará a conocer el II Plan y el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades a todas las personas externas a la entidad que forman parte de los tribunales de selección, pretendiendo garantizar en todo momento la aplicación de la perspectiva de género en la gestión de dichos procesos.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal.
PERSONAS DESTINATARIAS		Personas que conforman el Tribunal.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. II Plan de Igualdad de Oportunidades
	Económicos	2.272,32€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. ° de personas, desagregadas por sexo, que constituyen los Tribunales de Selección y que conocen el II Plan y el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades.

DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> Documentación que acredite que las personas que forman parte de los Tribunales de Selección han recibido información sobre el II Plan de Igualdad.
--	--

ÁREA		<u>ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.5. Hacer un seguimiento del número de candidaturas recibidas y de las contrataciones realizadas, desagregando los datos por sexo, en los procesos de selección.	
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo un registro de los procesos de selección y contratación. Desarrollar y gestionar procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género. 	
DESCRIPCIÓN	Será necesario llevar a cabo un registro de los procesos de selección y contratación realizados. El registro contendrá información actualizada de cada uno de los procesos gestionados, y permitirá recoger datos sobre las candidaturas recibidas y las contrataciones realizadas, desagregando los datos por sexos.	
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable del Área de Personal.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidaturas.	
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	9.089,29€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> N.º y denominación de los procesos publicados. N.º de candidaturas recibidas desagregadas por sexo. N.º de personas que cumplen los requisitos, desagregadas por sexo. 	

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA



ÀREA		<u>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.6. Asegurar que las bases de los procesos de promoción del Ayuntamiento se redactan haciendo uso de una comunicación inclusiva.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar el uso de una comunicación inclusiva y no sexista en las bases de los procesos de promoción. ▪ Desarrollar y gestionar procesos de promoción desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN		Se garantizará que todas las bases de los procesos de promoción se redacten haciendo uso de una comunicación no sexista, empleando términos que incluyan a todas las personas, haciendo uso de nombres genéricos (persona; candidatura) o incluyendo a ambos sexos (los candidatos y las candidatas).
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal.
PERSONAS DESTINATARIAS		Candidaturas.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Bases de los procesos de promoción.
	Económicos	2.272,32€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de procesos de promoción publicados haciendo uso de una comunicación no sexista.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejemplos de procesos de promoción publicados haciendo uso de una comunicación no sexista.

ÀREA		<u>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.7. Establecer en las bases de los procesos de promoción, que, en el supuesto de empate, se dirimirá a favor de las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la composición equilibrada en aquellos puestos en los que se ha detectado infrarrepresentación. ▪ Desarrollar y gestionar procesos de promoción desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN		Se establecerá en las bases de los procesos de promoción, que en el supuesto de que en la fase final de un proceso concurren dos o más personas con las competencias y los méritos requeridos, se dará preferencia a la promoción de mujeres, cuando se opte a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Secretaría.
PERSONAS DESTINATARIAS		Candidaturas.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Secretaria.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Bases de los procesos de promoción.
	Económicos	2.272,32€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º y denominación de procesos de promoción publicados.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejemplo de bases de los procesos de promoción publicadas en las que se determine lo establecido en la presente acción.

ÀREA		<u>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.8. Realizar un estudio cuantitativo y cualitativo de la presencia/participación de mujeres y hombres en sus áreas y puestos, dando lugar a la creación de una base de datos de mujeres candidatas para la promoción en los puestos de mayor responsabilidad donde estén infrarrepresentadas.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Promover el desarrollo profesional de mujeres a puestos de responsabilidad en los que estén infrarrepresentadas.
DESCRIPCIÓN		Se llevará a cabo un estudio que permita identificar la representación de mujeres y hombres en los diferentes niveles de responsabilidad de cada una de las áreas del Ayuntamiento, este análisis permitirá detectar la infrarrepresentación de mujeres en puestos de responsabilidad. Una vez recogidos los indicadores cuantitativos, el estudio recogerá datos cualitativos mediante entrevistas personales y/o encuestas dirigidas al personal de las diferentes áreas con el objetivo de conocer las competencias del personal, las funciones que desempeñan y su perspectiva de cara la promoción.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal.
PERSONAS DESTINATARIAS		Candidaturas.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	9.089,29€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º y mujeres y hombres que representan los niveles de responsabilidad de las diferentes áreas.

DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Estudio llevado a cabo para conocer su perspectiva de cara la promoción.
ÁREA		<u>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.9. Hacer un seguimiento de los procesos de promoción, número de candidaturas recibidas y de las promociones llevadas a cabo, desagregando los datos por sexo.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo un registro de los procesos de promoción. Desarrollar y gestionar procesos de promoción desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN		Será necesario llevar a cabo un registro de los procesos de promoción. El registro contendrá información actualizada de cada uno de los procesos gestionados, y permitirá recoger datos sobre las candidaturas recibidas y las promociones realizadas, desagregando los datos por sexos.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal.
PERSONAS DESTINATARIAS		Candidaturas.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	9.089,29€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º y denominación de los procesos publicados. N.º de candidaturas recibidas desagregadas por sexo. N.º de personas que cumplen los requisitos, desagregadas por sexo. N.º de promociones desagregadas por sexo.

DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Registros.
ÁREA		<u>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.10. Elaborar un registro por áreas, recogiendo la formación realizada por el personal durante cada anualidad.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Registrar las acciones formativas en materia de Igualdad llevadas a cabo por el personal. Conocer los intereses formativos en materia de Igualdad de las personas que constituyen la entidad.
DESCRIPCIÓN		Se llevará a cabo un registro en cada una de las anualidades, de la formación realizada por el personal en materia de Igualdad de Oportunidades. Las personas responsables/coordinadoras de Área se encargarán de elaborar dicho registro en base a los indicadores de recogida establecidos por el Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Responsables y Coordinadores/as de Áreas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Responsables, coordinadores/as y personal técnico de las diferentes Áreas.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	7.790,83€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º de personas que han realizado formación durante la anualidad, desagregando los datos por sexos. N.º y denominación de las formaciones realizadas.

DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Registro elaborado por áreas, recogiendo la formación realizada.
ÁREA		<u>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.11. Realizar acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al personal del Ayuntamiento.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Promover la realización de formación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
DESCRIPCIÓN		Se organizarán acciones formativas de sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas a toda la plantilla. Mediante la realización de acciones formativas se pretende sensibilizar a todo el personal en el valor de la igualdad como eje para el desarrollo social y promover la incorporación de la perspectiva de género en su práctica profesional.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Aula de formación equipada para poner en marcha la acción planteada. Material didáctico.
	Económicos	7.790,83€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones formativas realizadas. N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por sexo. N.º de horas de formación realizadas, desagregadas por sexo.

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES



ÀREA		<u>RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.12. Llevar a cabo anualmente un análisis del registro retributivo del personal, y aplicar medidas correctoras en caso de ser necesario.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.
DESCRIPCIÓN		<p>Para el desarrollo de esta acción será necesario elaborar un registro retributivo anual, desglosado por sexo, extrayendo la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.</p> <p>El objetivo del análisis será mostrar si existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres, en el caso de que se detectaran, la entidad incluirá en el análisis una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras y aplicará medidas correctoras en caso de que sea necesario.</p>
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	11.361,62€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º de grupos profesionales analizados. N.º de complementos salariales y percepciones extrasalariales percibidas. N.º de diferencias salariales existentes, en el caso de que se produzcan.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Análisis del Registro salarial.

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



ÀREA		<u>CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.13. Realizar un registro que permita realizar un seguimiento sobre el uso de los distintos permisos de conciliación.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Realizar el seguimiento de las solicitudes y concesiones de los distintos permisos de conciliación.
DESCRIPCIÓN		Se realizará un registro anual sobre el uso de los permisos de conciliación por parte de la plantilla, dicho registro permitirá realizar el seguimiento de los distintos permisos e identificar las necesidades de conciliación del personal. La recogida de indicadores puede favorecer el estudio de las distintas realidades de conciliación, pudiendo plantear la necesidad de aplicar medidas para favorecer dicha conciliación entre el ámbito laboral, familias y personal.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	11.361,62€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N. ° de permisos de conciliación solicitados por el personal, desagregando los datos por sexos.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Registro de las solicitudes de conciliación realizadas.

ÀREA		<u>CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.14. Realizar acciones formativas de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. ▪ Adquirir conocimientos específicos en materia de conciliación y corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN		Se organizarán acciones formativas de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres, dirigidas a toda la plantilla. Mediante la realización de acciones formativas se pretende sensibilizar a todo el personal en el valor de la igualdad como eje para el desarrollo social, además de definir conceptos claves en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover la corresponsabilidad.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Aula de formación equipada para poner en marcha la acción planteada. Material didáctico.
	Económicos	7.790,83€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de acciones formativas realizadas. ▪ N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por sexo. ▪ N.º de horas de formación realizadas, desagregadas por sexo.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



ÀREA		<u>SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.15. Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y hacer difusión del mismo.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo mecanismos de prevención y actuación acordes a la realidad actual de la entidad.
DESCRIPCIÓN		Mediante la presente acción se busca revisar el Protocolo con el fin de adaptarlo a la realidad actual. Por un lado, se plantea incorporar los cambios en la normativa legal vigente, por otro lado, se pondrá especial atención en revisar los mecanismos de prevención y el procedimiento de actuación.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
	Económicos	496,19€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º de cambios llevados a cabo en el Protocolo tras la revisión.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo actualizado.

ÀREA		<u>SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.16. Realizar acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dirigidas a personas en puestos de responsabilidad, a la representación legal del personal y/o cualquier otra persona que forme parte o que pueda formar parte de la Comisión encargada de actuar frente a posibles situaciones de acoso.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2024 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir y actuar frente a situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. ▪ Exponer el procedimiento a seguir ante un posible caso de acoso.
DESCRIPCIÓN		Se organizarán acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En la formación se deberá trabajar el contenido del Protocolo, mostrando aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. Además, se trabajará el procedimiento a seguir ante una posible denuncia, ofreciendo herramientas para que las personas responsables puedan dar respuesta.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Personas en puestos de responsabilidad, RLT y/o cualquier que pueda formar parte de la Comisión Instructora de Acoso.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Aula de formación equipada para poner en marcha la acción planteada; Material didáctico.
	Económicos	7.790,83€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de acciones formativas realizadas. ▪ N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por sexo. ▪ N.º de horas de formación realizadas, desagregadas por sexo.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa formativo. ▪ Material docente. ▪ Controles de asistencia.

ÀREA		<u>SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.17. Realizar acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas al personal.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar e informar al personal para prevenir situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. ▪ Exponer el procedimiento a seguir ante un posible caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN		Se organizarán acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, dirigidas a toda la plantilla. Mediante la realización de acciones formativas se pretende conceptualizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dando ejemplos que ayuden a identificar ambas conductas. Además, se incidirá en dar a conocer el procedimiento de actuación articulados en el Protocolo de actuación del Ayuntamiento.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Aula de formación equipada para poner en marcha la acción planteada. Material didáctico.
	Económicos	7.790,83€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de acciones formativas realizadas. ▪ N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por sexo. ▪ N.º de horas de formación realizadas, desagregadas por sexo.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa formativo. ▪ Material docente. ▪ Controles de asistencia.

ÀREA		<u>SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.18. Distribuir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incidir específicamente en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Asegurar que el personal tiene un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
DESCRIPCIÓN		Se distribuirá material con contenido específico para prevenir situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dentro del ámbito laboral. Este material podrá ser tanto en formato electrónico como impreso y se difundirá entre la plantilla a través de los medios que se estipulen para ello, garantizando su acceso a todo el personal.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Material preventivo.
	Económicos	1.363,39€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de materiales distribuidos. ▪ N.º de medios empleados para hacer difusión del material.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiales distribuidos. ▪ Ejemplos de comunicados.

ÀREA		<u>SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.19. Valorar la posibilidad de realizar reconocimientos médicos teniendo en cuenta la perspectiva de género.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2024 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Prevenir los problemas de salud que afectan en mayor medida a mujeres u hombres, con la finalidad de paliar sus consecuencias.
DESCRIPCIÓN		En un primer momento se analizará si las revisiones médicas contemplan los riesgos laborales y las patologías que afectan de forma diferenciada a mujeres y a hombres. Si al llevar a cabo el análisis, se observa que los reconocimientos médicos no incluyen la perspectiva de género, se valorará la posibilidad de incluir pruebas específicas que atiendan las diferencias de sexo.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Prevención.
PERSONAS DESTINATARIAS		Personal.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Prevención. Servicio de Salud.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	1.363,39€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º de pruebas específicas que se han incorporado al reconocimiento médico. N.º de mujeres y hombres que se benefician de dichas pruebas.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Solicitud al Servicio de Salud para valorar la posibilidad de incorporar pruebas específicas. Descripción de las pruebas incorporadas en el reconocimiento médico.

ÀREA		<u>SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.20. Crear una Biblioteca de Salud en la que se puedan incluir publicaciones que tengan en cuenta la perspectiva de género.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2024- 31 de diciembre de 2024 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que la plantilla tiene acceso a información preventiva en el ámbito de salud desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN		Crear un espacio en el que incluir publicaciones enfocadas en la prevención de la Salud desde la perspectiva de género. Una vez se cree el espacio, se enviará un comunicado a todo el personal con el objetivo de que lo conozcan.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Servicio de Salud.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Biblioteca de Salud.
	Económicos	85,55€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º de comunicados realizados al personal, dando a conocer la Biblioteca y sus actualizaciones.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Evidencias que muestren que se ha creado la Biblioteca de Salud.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA



ÀREA		<u>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.21. Continuar realizando acciones formativas en materia de comunicación y lenguaje no sexista a las nuevas incorporaciones.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar sobre la importancia de hacer uso de una comunicación inclusiva. ▪ Proporcionar mecanismos prácticos para evitar el uso del lenguaje sexista.
DESCRIPCIÓN		Se continuarán organizando acciones formativas en materia de comunicación y lenguaje no sexista. Mediante la realización de acciones formativas se pretende sensibilizar sobre la importancia de hacer uso de una comunicación no sexista, ofreciendo propuestas y herramientas para su correcto uso.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Aula de formación equipada para poner en marcha la acción planteada. Material didáctico.
	Económicos	7.790,83€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de acciones formativas realizadas. ▪ N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por sexo. ▪ N.º de horas de formación realizadas, desagregadas por sexo.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa formativo. ▪ Material docente. ▪ Controles de asistencia.

ÀREA		<u>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.22. Realizar una sesión informativa una vez se ponga en marcha el Plan de Igualdad, mostrando el compromiso adquirido por la entidad y las acciones establecidas.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2023 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transmitir a todo el personal del Ayuntamiento el compromiso adoptado por la entidad respecto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. ▪ Informar sobre el contenido del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Quart de Poblet.
DESCRIPCIÓN		Una vez se haya puesto en marcha el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se organizará una sesión informativa en la cual se expondrá el compromiso adoptado por la entidad, dando a conocer los objetivos que se pretenden alcanzar con su implantación, así como las áreas de actuación contenidas en el Plan y las acciones establecidas.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
	Materiales	Espacio equipado para poner en marcha la acción planteada. Material informativo elaborado para dar a conocer el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
	Económicos	68,44€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de personas asistentes a la sesión, desagregando los datos por sexo.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material informativo elaborado para dar a conocer el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. ▪ Convocatoria a la sesión informativa. ▪ Fotografías de la sesión y/o cualquier otra documentación que justifique la realización de la sesión informativa.

ÀREA		<u>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.23. Adecuar un espacio en la red interna, accesible a toda la plantilla, en el que se pueda acceder a toda la información vinculada al Plan de Igualdad.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2023 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar el acceso al contenido del Plan de Igualdad a toda la plantilla. ▪ Dar mayor visibilidad al Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN		En la red interna se habilitará un espacio al que podrá acceder todo el personal, en el que estará disponible el Plan de Igualdad y cualquier otra documentación vinculada a su implantación. Una vez habilitado el espacio en la red interna, se realizará un comunicado dirigido a la plantilla dando a conocer el espacio creado.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Personal técnico del Área de Informática.
	Materiales	Red interna de trabajo. El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y documentación vinculada al mismo. Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	1.363,39€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de documentos publicados: Plan de Igualdad e información relativa al mismo. ▪ N.º de comunicaciones llevadas a cabo para dar conocer el espacio creado en la red interna.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espacio habilitado. ▪ Ejemplo de comunicaciones realizadas a la plantilla para dar a conocer el espacio creado en la red interna.

ÀREA		<u>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.24. Garantizar que cada persona que se incorpore a la entidad, reciba información sobre el II Plan de Igualdad.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar a conocer el Plan de Igualdad a todas las personas que se incorporen a la entidad. ▪ Asegurar que toda la plantilla conoce el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN		Cuando se produzcan nuevas incorporaciones en la entidad, se les proporcionará información en referencia al II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Además, se le dará conocer el espacio creado en la red interna en el que el personal tendrá a su disposición el Plan de Igualdad y toda la información relativa al mismo.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Responsable del Área en la que se lleve a cabo la incorporación.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Personal. Responsable del Área en la que se lleve a cabo la incorporación.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Documentación facilitada en la incorporación que haga referencia al Plan de Igualdad.
	Económicos	1.363,39€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de personas que se han incorporado a la entidad y han recibido información sobre el Plan de Igualdad, desagregando los datos por sexos.

ÁREA		<u>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.25. Igualdad. Garantizar que todas las comunicaciones internas estén redactadas haciendo uso del lenguaje inclusivo.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que todas las comunicaciones internas hagan uso de un lenguaje inclusivo.
DESCRIPCIÓN		Se garantizará que los comunicados internos del Ayuntamiento estén redactados haciendo uso de un lenguaje inclusivo. Para garantizar la aplicación de la acción es importante que todas las personas responsables de elaborar comunicados internos hayan recibido formación previa, por ello, en el caso de tratarse de personas que se hayan incorporado recientemente, estas deberían participar en las acciones formativas en materia de comunicación y lenguaje no sexista planteadas en la acción 21.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Personas responsables de elaborar comunicados internos.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable del Área de Personal. Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Personas responsables de elaborar comunicados internos.
	Materiales	Comunicados. Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	11.361,62€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º de personas responsables de redactar los comunicados internos con formación específica para llevar a cabo la acción, desagregando los datos por sexos. N.º de comunicados internos redactados haciendo uso de un lenguaje inclusivo.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Ejemplos de comunicados internos.

ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERO



ÀREA		<u>ÀREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.26. Incorporar en la red interna la información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar a conocer entre la plantilla los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.
DESCRIPCIÓN		La presente acción pretende dar a conocer al personal todos aquellos derechos recogidos en el ordenamiento jurídico y dirigidos a víctimas de violencia de género con el fin de garantizar su desarrollo personal y laboral. La información se incorporará en la red interna del Ayuntamiento a la que tiene acceso el personal, una vez incorporada, se enviará un comunicado para que todas las personas sean conocedoras de la información y puedan acceder a la misma.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable y personal Técnico de la Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Responsable del Área de Personal.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Responsable y personal técnico del Área de Personal. Personal técnico del Área de Informática.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Normativa Legal en materia de Violencia de Género. Red interna.
	Económicos	1.363,39€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de derechos laborales dirigidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género recogidos en la red interna del Ayuntamiento.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espacio habilitado para ofrecer la información. ▪ Ejemplo de comunicaciones realizadas a la plantilla para dar a conocer el espacio creado en la red interna.

ÀREA		ÀREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.27. Realizar campañas de sensibilización y prevención frente a la Violencia de Género dirigidas al personal.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo sensibilización y prevención en materia de Violencia de Género.
DESCRIPCIÓN		Se realizarán campañas de sensibilización y prevención contra la Violencia de Género, generando una conciencia crítica frente a este tipo de violencia, identificándola como una violencia contra las mujeres que no debe normalizarse ni pasar desapercibida. Las campañas también podrán servir para reconocer los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Responsable del Área de Personal.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Responsable y personal técnico del Área de Personal.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	7.790,83€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º de campañas de sensibilización y prevención frente a la Violencia de Género dirigidas al personal.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Ejemplos de las campañas de sensibilización y prevención frente a la Violencia de Género llevadas a cabo.

ÀREA		<u>ÀREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO</u>
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.28. Realizar convocatoria de un minuto de silencio a través de un correo corporativo a toda la plantilla cuando la víctima sea una mujer asesinada en la Comunidad Valenciana.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visibilizar el compromiso del Ayuntamiento contra la violencia que se ejerce hacía las mujeres, por el mero hecho de serlo y contra sus hijas e hijos. ▪ Realizar un homenaje dirigido a las víctimas mortales de violencia machista.
DESCRIPCIÓN		A través del correo corporativo se comunicarán las convocatorias de un minuto de silencio para homenajear a las asesinadas por violencia machista. Mediante dichas convocatorias se pretende mostrar el apoyo del Ayuntamiento hacía las víctimas y sus familiares y su compromiso de continuar luchando contra la violencia que se ejerce hacía las mujeres por el mero hecho de serlo y contra sus hijas e hijos.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada. Correo corporativo.
	Económicos	410,64€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de comunicados enviados para convocar un minuto de silencio por las víctimas mortales de violencia machista.

ÁREA DE IMPACTO SOCIAL



ÀREA		ÀREA DE IMPACTO SOCIAL
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.29. Promover la paridad y/o la composición equilibrada entre las personas ponentes en los eventos organizados por el Ayuntamiento de Quart de Poblet.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Visibilizar la presencia de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.
DESCRIPCIÓN		En cada uno de los eventos organizados por el Ayuntamiento se promoverá la paridad y/o la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas ponentes. Para llevar a cabo la acción será necesario que las personas responsables y coordinadoras estén informadas de la necesidad de aplicar la acción en cualquiera de los eventos que se programen.
PERSONAS RESPONSABLES		Personas responsables y coordinadoras de áreas.
PERSONAS DESTINATARIAS		Ciudadanía en general.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Personas responsables y coordinadoras de áreas.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	3.285,12€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> N.º de ponencias organizadas por el Ayuntamiento. N.º de ponentes participantes en los eventos, desagregando los datos por sexos.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN		<ul style="list-style-type: none"> Evidencias de la realización de eventos en los que la presencia de ponentes sea equilibrada.

ÀREA		ÀREA DE IMPACTO SOCIAL
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN		A.30. Promover el emprendimiento empresarial de mujeres en el municipio, poniendo en marcha prácticas que favorezcan el desarrollo de empresas lideradas por mujeres.
FECHA DE INICIO Y FIN		1 de enero de 2023- 31 de diciembre de 2026 (CRONOGRAMA)
OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poner en marcha de campañas, jornadas, acciones formativas que promuevan el emprendimiento liderado por mujeres. ▪ Favorecer el desarrollo de empresas lideradas por mujeres.
DESCRIPCIÓN		Se realizará una campaña, jornada y/o acción formativa anual, mediante la que se promueva el emprendimiento empresarial de mujeres en el municipio, ya sea, llevando a cabo campañas en las que se muestren ejemplos que visibilicen a las mujeres empresarias de municipio o promoviendo dicho emprendimiento mediante acciones formativas o jornadas específicas.
PERSONAS RESPONSABLES		Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Responsable del Centro de Empleo y Desarrollo. Responsable de Comunicación.
PERSONAS DESTINATARIAS		Mujeres del municipio que se planteen el emprendimiento. Ciudadanía en general.
RECURSOS NECESARIOS	Humanos	Responsable y personal técnico del Área de Igualdad y Políticas Inclusivas. Responsable y personal técnico del Centro de Empleo y Desarrollo. Responsable y personal técnico de Comunicación.
	Materiales	Despachos de trabajo equipados para poner en marcha la acción planteada.
	Económicos	1.642,56€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campañas, jornadas y/o acciones formativas organizadas.
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evidencias de las campañas, jornadas y/o acciones formativas organizadas.

LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

9. Medios y recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad

La aplicación del II Plan de Igualdad necesita, para su correcta implantación, seguimiento y evaluación, de la asignación de los recursos necesarios, para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas, consciente de ello, el Ayuntamiento de Quart de Poblet, se compromete a poner a disposición los medios suficientes para la efectiva aplicación del Plan de Igualdad, facilitando los recursos materiales, económicos, humanos o de cualquier otro tipo necesarios.

ÁREA	DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	2023	2024	2025	2026	TOTAL
ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN	<u>ACCIÓN 1.</u> Asegurar que las bases de los procesos selectivos del Ayuntamiento se redactan haciendo uso de una comunicación inclusiva.	568,08€	568,08€	568,08€	568,08€	2.272,32€
	<u>ACCIÓN 2.</u> Establecer en las bases de los procesos selectivos, que, en el supuesto de empate, se dirimirá a favor de las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.	568,08€	568,08€	568,08€	568,08€	2.272,32€
	<u>ACCIÓN 3.</u> Promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales de selección para el acceso al empleo público, intentando llegar, si es	568,08€	568,08€	568,08€	568,08€	2.272,32€

	posible, a la paridad entre ambos sexos.					
	<u>ACCIÓN 4.</u> Comunicar a las personas que forman parte de los tribunales de selección el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades y darles a conocer el II Plan del Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Quart de Poblet.	568,08€	568,08€	568,08€	568,08€	2.272,32€
	<u>ACCIÓN 5.</u> Hacer un seguimiento del número de candidaturas recibidas y de las contrataciones realizadas, desagregando los datos por sexo, en los procesos de selección.	2.272,32€	2.272,32€	2.272,32€	2.272,32€	9.089,29€
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA	<u>ACCIÓN 6.</u> Asegurar que las bases de los procesos de promoción del Ayuntamiento se redactan haciendo uso de una comunicación inclusiva.	568,08€	568,08€	568,08€	568,08€	2.272,32€
	<u>ACCIÓN 7.</u> Establecer en las bases de los procesos de promoción, que, en el supuesto de empate, se dirimirá a favor de las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.	568,08€	568,08€	568,08€	568,08€	2.272,32€
	<u>ACCIÓN 8.</u> Realizar un estudio cuantitativo y cualitativo de la presencia/participación de mujeres y hombres en sus áreas y puestos, dando lugar a la creación de una base de datos de mujeres candidatas para la promoción en	2.272,32€	2.272,32€	2.272,32€	2.272,32€	9.089,29€

	los puestos de mayor responsabilidad donde estén infrarrepresentadas.					
	<u>ACCIÓN 9.</u> Hacer un seguimiento de los procesos de promoción, número de candidaturas recibidas y de las promociones llevadas a cabo, desagregando los datos por sexo.	2.272,32€	2.272,32€	2.272,32€	2.272,32€	9.089,29€
	<u>ACCIÓN 10.</u> Elaborar un registro por áreas, recogiendo la formación realizada por el personal durante cada anualidad.	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	7.790,83€
	<u>ACCIÓN 11.</u> Realizar acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al personal del Ayuntamiento.	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	7.790,83€
RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES	<u>ACCIÓN 12.</u> Llevar a cabo anualmente un análisis del registro retributivo del personal, y aplicar medidas correctoras en caso de ser necesario.	2.840,40€	2.840,40€	2.840,40€	2.840,40€	11.361,62€

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	ACCIÓN 13. Realizar un registro que permita realizar un seguimiento sobre el uso de los distintos permisos de conciliación.	2.840,40€	2.840,40€	2.840,40€	2.840,40€	11.361,62€
	ACCIÓN 14. Realizar acciones formativas de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	7.790,83€
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	ACCIÓN 15. Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y hacer difusión del mismo.	496,19€	0€	0€	0€	496,19€
	ACCIÓN 16. Realizar acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dirigidas a personas en puestos de responsabilidad, a la representación legal del personal y/o cualquier otra persona que forme parte o que pueda formar parte de la Comisión encargada de actuar frente a posibles situaciones de acoso.	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	7.790,83€
	ACCIÓN 17. Realizar acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas al personal.	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	7.790,83€
	ACCIÓN 18. Distribuir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual y/o por	340,84€	340,84€	340,84€	340,84€	1.363,39€

	razón de sexo.					
	ACCIÓN 19. Valorar la posibilidad de realizar reconocimientos médicos teniendo en cuenta la perspectiva de género.	340,84€	340,84€	340,84€	340,84€	1.363,39€
	ACCIÓN 20. Crear una Biblioteca de Salud en la que se puedan incluir publicaciones que tengan en cuenta la perspectiva de género.	0€	85,55€	0€	0€	85,55€
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	ACCIÓN 21. Continuar realizando acciones formativas en materia de comunicación y lenguaje no sexista a las nuevas incorporaciones.	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	7.790,83€
	ACCIÓN 22. Realizar una sesión informativa una vez se ponga en marcha el Plan de Igualdad, mostrando el compromiso adquirido por la entidad y las acciones establecidas.	68,44€	0€	0€	0€	68,44€
	ACCIÓN 23. Adecuar un espacio en la red interna, accesible a toda la plantilla, en el que se pueda acceder a toda la información vinculada al Plan de Igualdad.	340,84€	340,84€	340,84€	340,84€	1.363,39€
	ACCIÓN 24. Garantizar que cada persona que se incorpore a la entidad reciba información sobre el II Plan de Igualdad.	340,84€	340,84€	340,84€	X340,84€	1.363,39€
	ACCIÓN 25. Garantizar que todas las comunicaciones internas estén redactadas haciendo uso del lenguaje inclusivo.	2.840,40€	2.840,40€	2.840,40€	2.840,40€	11.361,62€

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<u>ACCIÓN 26.</u> Incorporar en la red interna la información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.	340,84€	340,84€	340,84€	340,84€	1.363,39€
	<u>ACCIÓN 27.</u> Realizar campañas de sensibilización y prevención frente a la Violencia de Género dirigidas al personal.	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	1.947,70€	7.790,83€
	<u>ACCIÓN 28.</u> Realizar convocatoria de un minuto de silencio a través de un correo corporativo a toda la plantilla cuando la víctima sea una mujer asesinada en la Comunidad Valenciana.	102.66€	102.66€	102.66€	102.66€	410,64€
ÁREA DE IMPACTO SOCIAL	<u>ACCIÓN 29.</u> Promover la paridad y/o la composición equilibrada entre las personas ponentes en los eventos organizados por el Ayuntamiento de Quart de Poblet.	821,28€	821,28€	821,28€	821,28€	3285,12€
	<u>ACCIÓN 30.</u> Promover el emprendimiento empresarial de mujeres en el municipio, poniendo en marcha prácticas que favorezcan el desarrollo de empresas lideradas por mujeres.	410,64€	410,64€	410,64€	410,64€	1642,56€
	TOTAL	X.-€	X.-€	X.-€	X.-€	X.-€

10. Calendario para la implantación del Plan de Igualdad

ÁREA	DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	2023	2024	2025	2026
ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN 1. Asegurar que las bases de los procesos selectivos del Ayuntamiento se redactan haciendo uso de una comunicación inclusiva.	X	X	X	X
	ACCIÓN 2. Establecer en las bases de los procesos selectivos, que, en el supuesto de empate, se dirimirá a favor de las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.	X	X	X	X
	ACCIÓN 3. Promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales de selección para el acceso al empleo público, intentando llegar, si es posible, a la paridad entre ambos sexos.	X	X	X	X
	ACCIÓN 4. Comunicar a las personas que forman parte de los tribunales de selección el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades y darles a conocer el II Plan del Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Quart de Poblet.	X	X	X	X
	ACCIÓN 5. Hacer un seguimiento del número de candidaturas recibidas y de las contrataciones realizadas, desagregando los datos por sexo, en los procesos de selección.	X	X	X	X

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA	ACCIÓN 6. Asegurar que las bases de los procesos de promoción del Ayuntamiento se redactan haciendo uso de una comunicación inclusiva.	X	X	X	X
	ACCIÓN 7. Establecer en las bases de los procesos de promoción, que, en el supuesto de empate, se dirimirá a favor de las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.	X	X	X	X
	ACCIÓN 8. Realizar un estudio cuantitativo y cualitativo de la presencia/participación de mujeres y hombres en sus áreas y puestos, dando lugar a la creación de una base de datos de mujeres candidatas para la promoción en los puestos de mayor responsabilidad donde estén infrarrepresentadas.	X	X		
	ACCIÓN 9. Hacer un seguimiento de los procesos de promoción, número de candidaturas recibidas y de las promociones llevadas a cabo, desagregando los datos por sexo.	X	X	X	X
	ACCIÓN 10. Elaborar un registro por áreas, recogiendo la formación realizada por el personal durante cada anualidad.	X	X	X	X
	ACCIÓN 11. Realizar acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al personal del Ayuntamiento.	X	X	X	X
	RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES	ACCIÓN 12. Llevar a cabo anualmente un análisis del registro retributivo del personal, y aplicar medidas correctoras en caso de ser necesario.	X	X	X

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	ACCIÓN 13. Realizar un registro que permita realizar un seguimiento sobre el uso de los distintos permisos de conciliación.	X	X	X	X
	ACCIÓN 14. Realizar acciones formativas de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.	X	X	X	X
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	ACCIÓN 15. Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y hacer difusión del mismo.	X			
	ACCIÓN 16. Realizar acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dirigidas a personas en puestos de responsabilidad, a la representación legal del personal y/o cualquier otra persona que forme parte o que pueda formar parte de la Comisión encargada de actuar frente a posibles situaciones de acoso.	X	X		
	ACCIÓN 17. Realizar acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas al personal.	X	X	X	X
	ACCIÓN 18. Distribuir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.	X	X	X	X
	ACCIÓN 19. Valorar la posibilidad de realizar reconocimientos médicos teniendo en cuenta la perspectiva de género.	X	X		

	ACCIÓN 20. Crear una Biblioteca de Salud en la que se puedan incluir publicaciones que tengan en cuenta la perspectiva de género.		X		
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	ACCIÓN 21. Continuar realizando acciones formativas en materia de comunicación y lenguaje no sexista a las nuevas incorporaciones.	X	X	X	X
	ACCIÓN 22. Realizar una sesión informativa una vez se ponga en marcha el Plan de Igualdad, mostrando el compromiso adquirido por la entidad y las acciones establecidas.	X			
	ACCIÓN 23. Adecuar un espacio en la red interna, accesible a toda la plantilla, en el que se pueda acceder a toda la información vinculada al Plan de Igualdad.	X			
	ACCIÓN 24. Garantizar que cada persona que se incorpore a la entidad reciba información sobre el II Plan de Igualdad.	X	X	X	X
	ACCIÓN 25. Garantizar que todas las comunicaciones internas estén redactadas haciendo uso del lenguaje inclusivo.	X	X	X	X
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCIÓN 26. Incorporar en la red interna la información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.	X	X	X	X
	ACCIÓN 27. Realizar campañas de sensibilización y prevención frente a la Violencia de Género dirigidas al personal.	X	X	X	X
	ACCIÓN 28. Realizar convocatoria de un minuto de silencio a través de un correo corporativo a toda la plantilla cuando la víctima sea una mujer asesinada en la Comunidad Valenciana.	X	X	X	X

ÁREA DE IMPACTO SOCIAL	ACCIÓN 29. Promover la paridad y/o la composición equilibrada entre las personas ponentes en los eventos organizados por el Ayuntamiento de Quart de Poblet.	X	X	X	X
	ACCIÓN 30. Promover el emprendimiento empresarial de mujeres en el municipio, poniendo en marcha prácticas que favorezcan el desarrollo de empresas lideradas por mujeres.	X	X	X	X

11. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

El presente apartado establece el sistema de seguimiento, evaluación y revisión de las acciones contenidas en el presente Plan de Igualdad, describiendo de forma detallada el procedimiento a seguir durante cada una de las anualidades del Plan.

1ª ANUALIDAD:

Se realizará la primera sesión de trabajo. En esta sesión, se elaborará el calendario de trabajo anual, identificando:

- las acciones correspondientes a realizar en la anualidad y los objetivos a cumplir con la implantación de dichas acciones,
- el período de ejecución,
- las personas responsables y destinatarias,
- los recursos necesarios (humanos, materiales y económicos),
- los indicadores de evaluación que deben de recogerse,
- y la documentación que se generará con la implantación de las acciones.

Se realizará una sesión de trabajo coincidiendo con el final de la anualidad. En esta sesión, se realizará el seguimiento de las acciones implantadas durante la anualidad, esto permitirá:

- recopilar los indicadores y la documentación generada con la implantación de las acciones,
- valorar el impacto que ha tenido la implantación de cada una de las acciones,

- identificar las posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

Coincidiendo con el final de la anualidad se realizará un Informe de Evaluación. La confección del Informe nos permitirá valorar el grado de consecución de los objetivos previstos, el grado de implantación de las acciones, el impacto que ha tenido la implantación de cada una de ellas, las dificultades encontradas, pudiendo llevar a cabo propuestas de mejora.

Si se estima oportuno, y por una casusa justificada, en el caso de que no se cumpliera con los objetivos o los plazos planteados inicialmente, se valorará llevar a cabo las modificaciones pertinentes, también será posible proponer nuevas medidas, a fin de adaptar el Plan a las necesidades que vayan surgiendo, teniendo en cuenta que las entidades son cambiantes y que el Plan debe adaptarse a la realidad del Ayuntamiento.

2ª ANUALIDAD:

Se realizará una sesión de trabajo coincidiendo con el inicio de la anualidad. En esta sesión, se elaborará el calendario de trabajo anual, identificando:

- las acciones correspondientes a realizar en la anualidad y los objetivos a cumplir con la implantación de dichas acciones,
- el período de ejecución,
- las personas responsables y destinatarias,
- los recursos necesarios (humanos, materiales y económicos),
- los indicadores de evaluación que deben de recogerse,
- y la documentación que se generará con la implantación de las acciones.

Se realizará una sesión de trabajo coincidiendo con el final de la anualidad. En esta sesión, se realizará el seguimiento de las acciones implantadas durante la anualidad, esto permitirá:

- recopilar los indicadores y la documentación generada con la implantación de las acciones,
- valorar el impacto que ha tenido la implantación de cada una de las acciones,
- identificar las posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

Coincidiendo con el final de la anualidad se realizará un Informe de Evaluación. La confección del Informe nos permitirá valorar el grado de consecución de los objetivos previstos, el grado de implantación de las acciones, el impacto que ha tenido la implantación de cada una de ellas, las dificultades encontradas, pudiendo llevar a cabo propuestas de mejora.

Si se estima oportuno, y por una casusa justificada, en el caso de que no se cumpliera con los objetivos o los plazos planteados inicialmente, se valorará llevar a cabo las modificaciones pertinentes, también será posible proponer nuevas medidas, a fin de adaptar el Plan a las necesidades que vayan surgiendo, teniendo en cuenta que las entidades son cambiantes y que el Plan debe adaptarse a la realidad del Ayuntamiento.

3ª ANUALIDAD:

Se realizará una sesión de trabajo coincidiendo con el inicio de la anualidad. En esta sesión, se elaborará el calendario de trabajo anual, identificando:

- las acciones correspondientes a realizar en la anualidad y los objetivos a cumplir con la implantación de dichas acciones,
- el período de ejecución,

- las personas responsables y destinatarias,
- los recursos necesarios (humanos, materiales y económicos),
- los indicadores de evaluación que deben de recogerse,
- y la documentación que se generará con la implantación de las acciones.

Se realizará una sesión de trabajo coincidiendo con el final de la anualidad. En esta sesión, se realizará el seguimiento de las acciones implantadas durante la anualidad, esto permitirá:

- recopilar los indicadores y la documentación generada con la implantación de las acciones.
- valorar el impacto que ha tenido la implantación de cada una de las acciones.
- identificar las posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

Coincidiendo con el final de la anualidad se realizará un Informe de Evaluación. La confección del Informe nos permitirá valorar el grado de consecución de los objetivos previstos, el grado de implantación de las acciones, el impacto que ha tenido la implantación de cada una de ellas, las dificultades encontradas, pudiendo llevar a cabo propuestas de mejora.

Si se estima oportuno, y por una casusa justificada, en el caso de que no se cumpliera con los objetivos o los plazos planteados inicialmente, se valorará llevar a cabo las modificaciones pertinentes, también será posible proponer nuevas medidas, a fin de adaptar el Plan a las necesidades que vayan surgiendo, teniendo en cuenta que las entidades son cambiantes y que el Plan debe adaptarse a la realidad del Ayuntamiento.

4ª ANUALIDAD:

Se realizará una sesión de trabajo coincidiendo con el inicio de la anualidad. En esta sesión, se elaborará el calendario de trabajo anual, identificando:

- las acciones correspondientes a realizar en la anualidad y los objetivos a cumplir con la implantación de dichas acciones,
- el período de ejecución,
- las personas responsables y destinatarias,
- los recursos necesarios (humanos, materiales y económicos),
- los indicadores de evaluación que deben de recogerse,
- y la documentación que se generará con la implantación de las acciones.

Se realizará una sesión de trabajo coincidiendo con el final de la anualidad. En esta sesión, se realizará el seguimiento de las acciones implantadas durante la anualidad, esto permitirá:

- recopilar los indicadores y la documentación generada con la implantación de las acciones,
- valorar el impacto que ha tenido la implantación de cada una de las acciones,
- identificar las posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

En esta 4ª anualidad se realizará un Informe de Evaluación de final. La confección del Informe nos permitirá valorar el grado de consecución de los objetivos previstos, el grado de implantación de las acciones, el impacto que ha tenido la implantación de cada una de ellas, las dificultades encontradas, pudiendo llevar a cabo propuestas de mejora de cara a un III Plan de Igualdad.

Para el seguimiento de las acciones contenidas en el Plan de Igualdad, se utilizarán las siguientes herramientas:

- **Calendario de trabajo**, que se empleará para organizar el trabajo y repartir responsabilidades, tal y como se ha indicado anteriormente.
- **Ficha de ejecución por cada una de las acciones**, que servirá para facilitar el desarrollo y seguimiento de las acciones.
- **Actas de las reuniones**, que permitirán dejar constancia de las actuaciones realizadas y de los compromisos acordados.

12. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan

La Comisión Negociadora del PIO, será también la responsable de llevar a cabo el seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del Plan Igualdad. Actualmente, la Comisión Negociadora está conformada de forma paritaria por la representación de la entidad y por la representación legal de las personas trabajadoras, en base a lo citado, las personas que conforman la Comisión son:

Por un lado, en representación de la entidad,

- Cristina Mora Luján. Concejala de Cultura y Patrimonio Local, Memoria y Cultura Democrática, Turismo, Igualdad y Políticas Inclusivas, Contratación y Suministros.
- Fernando Losada Marco. Director de Recursos Humanos.
- Pilar Cuenca de Cubas. Técnica de Igualdad.
- Suplente: Víctor Sánchez Purificación. Promotor de Igualdad.
- Toni Santos Lozano. Coordinador de Cultura.
- Suplente: Juana López Ruíz. Coordinadora de Infancia, Adolescencia, Juventud y Participación Ciudadana.

Por otro lado, en Representación Legal de las personas Trabajadoras:

- Amparo Mestre Martínez, Representación de UGT.
- Suplente: José Luís Casado, Representación de UGT.
- Consuelo Camp Coll, Representación de CCOO.
- Juan José Carrasco Moreno, Representación de CSIF.
- Marcial Dauden Marín, Representación de SPPLB.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutoras válidas, para llevar a cabo el seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del Plan Igualdad del Ayuntamiento de Quart de Poblet, siguiendo el procedimiento establecido en el apartado de Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del presente Plan de Igualdad.

13. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

Mediante el presente apartado, la Comisión Negociadora acuerda que, si se estima oportuno, y por una casusa justificada, se valorará llevar a cabo las modificaciones pertinentes del presente Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que, las entidades son cambiantes y que el Plan debe adaptarse a las nuevas realidades. Además dichas modificaciones, también podrán llevarse a cabo tras los cambios en la legislación vigente que pudieran producirse durante la vigencia del Plan.

La Comisión podrá plantear dichas modificaciones en reuniones previamente establecidas a las que deberán asistir todas las personas que constituyen la Comisión. Además, se establece que, en cada una de dichas reuniones se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo.

En cualquier caso, el resultado de las negociaciones llevadas a cabo para efectuar las modificaciones pertinentes se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

En cada una de las reuniones llevadas a cabo, las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de dichos acuerdos, tanto parciales como totales.

Además, la Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.