



Ajuntament de
Sanet i Negrals

PLAN DE IGUALDAD INTERNO AYUNTAMIENTO DE SANET I NEGRALS

PLAN IGUALDAD INTERNO 2024-2027

0



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Coordinado y Elaborado por:

Kanals Box, S.L. – B-97910558 - Equitativ Consultors

C/ La Senia, 26

46650 Canals – Valencia

Telf. 690 84 43 47

agente@igualdadgenero.net

Jose Javier López Bosca DNI 20414860Z

- Diplomado en Implantación de Igualdad de género en la administración
- Diplomado en Planes de Igualdad y Brecha Salarial
- Formación en elaboración de Planes de Igualdad de Género

Maria Luisa Camarasa Pastor DNI 20805410R

- Licenciada en Psicología
- Técnica de Igualdad
- Agente de Igualdad

Esther Gómez Castells DNI 48291273J

- Diplomada en Educación Social
- Diplomada en Igualdad de Género
- Postgrado en Igualdad de Género
- Especialización en Igualdad de Oportunidades para la Mujer



Ajuntament de
Sanet i Negrals

INDICE

1. Presentación.	3
2. Introducción.	5
3. Normativa.	6
4. Comisión igualdad	9
5. Diagnóstico.	11
6. Áreas Plan.	
6.1 Proceso de selección y contratación.	30
6.2 Clasificación profesional, promoción y formación.	31
6.3 Conciliación familiar y laboral.	32
6.4 Infrarrepresentación femenina.	33
6.5 Condiciones de trabajo, retribuciones y auditoria salarial entre hombres y mujeres	34
6.6 Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de género	34
6.7 Comunicación y lenguaje no sexista.	35
7. Cronograma.	36
8. Seguimiento y evaluación.	38
9. Vigencia	42



Ajuntament de
Sanet i Negrals

1.PRESENTACIÓN

Hoy en día contamos con legislación que garantiza la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. A pesar de ello seguimos encontrando situaciones de desigualdad en los diferentes ámbitos que componen la sociedad. Urge por tanto como administración pública, dar ejemplo, aplicando y haciendo efectiva la normativa de igualdad en nuestra entidad.

Iniciamos, por tanto, la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Entendiendo dicho plan como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello crearemos una comisión de igualdad y realizaremos un diagnóstico de situación de la entidad que nos permitirá diseñar las acciones a implementar con el fin de corregir las situaciones de desigualdad existentes. Fijaremos los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Todo ello lo haremos siguiendo las directrices marcadas por la legislación vigente en materia de igualdad.

Desde el Ayuntamiento de Sanet i Negrals tenemos claro que hemos de unir nuestros esfuerzos para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres eliminando los obstáculos que todavía hoy existen hacia la igualdad, impulsando políticas de equidad y derecho para que podamos desarrollarnos según nuestras características individuales siendo agentes libres y con igualdad de condiciones.



Ajuntament de
Sanet i Negrals

2. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Sanet i Negrals asume el compromiso con la Igualdad de Oportunidades al realizar este primer Plan de Igualdad del personal. Con esta iniciativa se pretende:

1. Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno del Ayuntamiento, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico en la Política Corporativa y de Recursos Humanos de la entidad, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en el Real Decreto Ley del 1 de marzo, 6/2019 de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
2. Mejorar la gestión y funcionamiento del Ayuntamiento, aprovechando el talento y una fidelización del personal más idónea. Mejorar el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementado su compromiso con el Ayuntamiento. Mejorar la imagen externa, detectar situaciones de discriminación y actuar para evitar la imposición de sanciones por la Autoridad laboral competente.



Ajuntament de
Sanet i Negrals

3. NORMATIVA

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal, internacional, comunitario y autonómico.

Ámbito Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas (1975 Año Internacional de la Mujer).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980).
- Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, Naciones Unidas (1995).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Àmbito Comunitario

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Ámbito Nacional

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- 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.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Àmbito Autonómico

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Àmbito de la Comunidad Valenciana



Ajuntament de
Sanet i Negrals

4. Comisión igualdad

Con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Sanet i Negrals, se crea la Comisión de Igualdad. Con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la entidad, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

La composición de la Comisión se deberá a lo establecido en el artículo 5 del 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.

Funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad:

- a) Informar al personal sobre el compromiso de la entidad con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.
- b) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- c) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- d) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación,



Ajuntament de
Sanet i Negrals

así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

e) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

f) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

g) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

h) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

i) Seguimiento y evaluación del mismo según lo previsto en el apartado siete del presente plan



Ajuntament de
Sanet i Negrals

5. Diagnóstico

DATOS DE LA ENTIDAD						
Nombre entidad	Ayuntamiento Sanet y Negrals					
NIF	P0311700I					
Domicilio social	Avd. Ayuntamiento, 18					
Convenio aplicación						
Responsable de la Entidad						
Nombre	Joaquín Gavilá Mengual					
Cargo	Alcalde					
Telf.	669940734					
e-mail	info@sanetynegrals.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Javier Ramis Almiñana					
Cargo	Concejal					
Telf.	636269887					
e-mail	info@sanetynegrals.org					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	8	Total	14
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

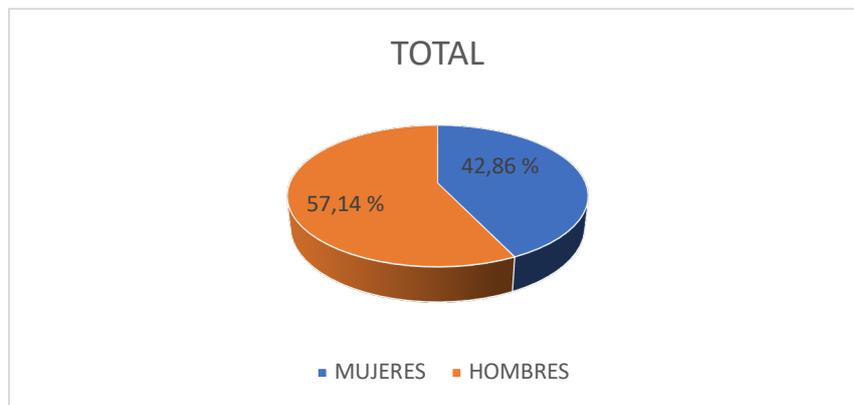


Ajuntament de
Sanet i Negrals

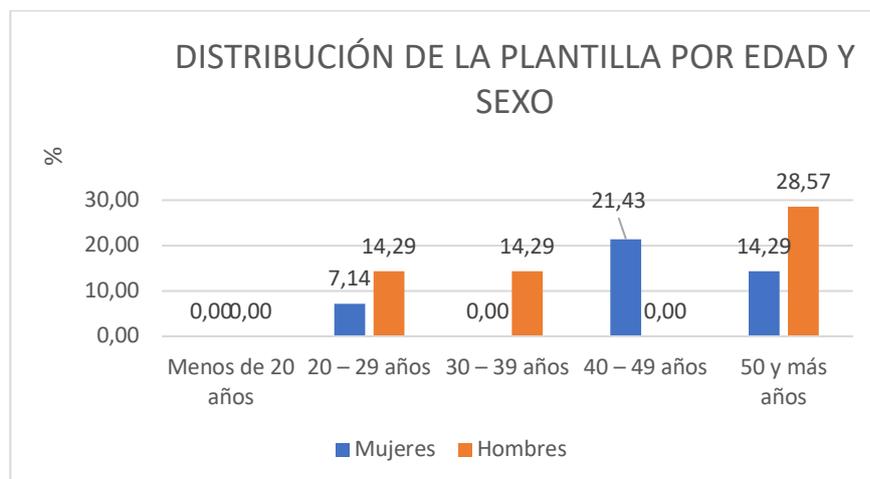
5.1. Condiciones generales

5.1.1 Distribución total de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Sanet i Negrals:

El Ayuntamiento de Sanet i Negrals cuenta con un total de 14 profesionales, de los cuales 6 son mujeres (42,86 %) y 8 son hombres (57,14%).



Distribución de mujeres y hombres por edad y sexo.





Ajuntament de
Sanet i Negrals

Se observa que los grupos de edad que concentran mayor porcentaje de personal municipal son los de más de 50 años (42,86%) y 40 a 49 años (21,43%), 20 a 29 años (21,34%) mientras que menores de 20 años hay un 0,0%.

En cuanto a la distribución por sexos dentro de estos grupos de edad, se observa que, en los tramos de edad más jóvenes el porcentaje de hombres es de un 14,29%, y de un 7,14% de mujeres, mientras que en el último tramo de edad (más de 50 años) el porcentaje de mujeres es del 14,29% frente al 28,57% de hombres.

De 40 a 49 años de edad solo encontramos mujeres. Mientras que en la franja de edad de 30 a 39 ocurre lo contrario, no hay presencia femenina.

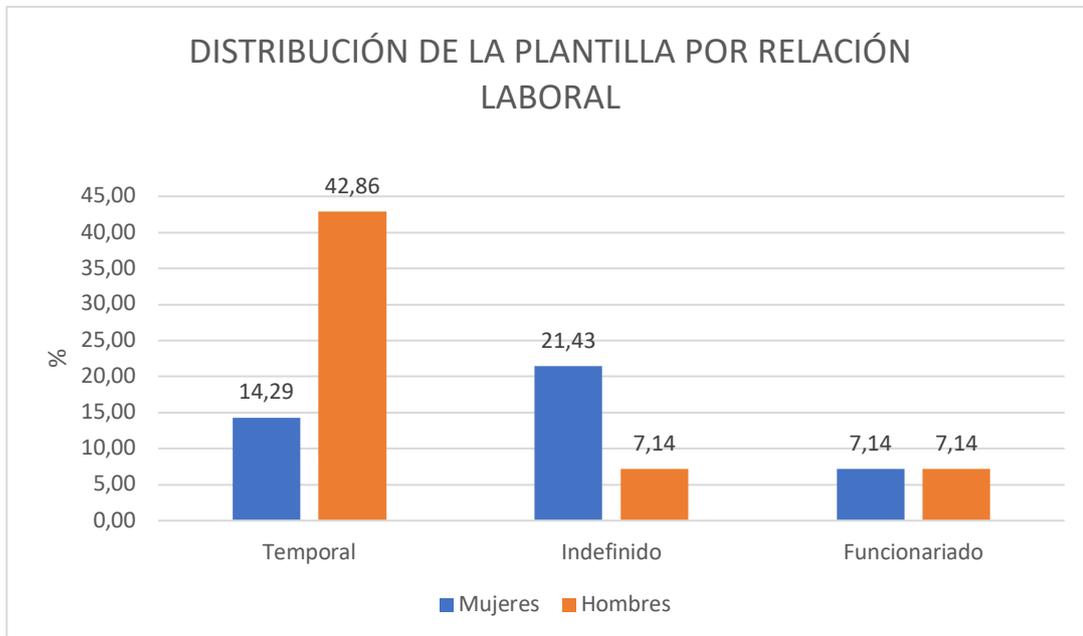
Si analizamos la distribución por edades dentro de cada uno de los sexos, el mayor porcentaje de mujeres se sitúa en la franja de edad de 40 a 49 años de edad, en el caso de los hombres es el tramo de edad de 50 años.

5.1.2 Distribución de mujeres y hombres según el tipo de relación laboral y vinculación jurídica.

A continuación, se procede a analizar el grado de temporalidad en la prestación de servicios dentro de la plantilla municipal. Para ello diferenciamos: funcionariado de carrera, personal indefinido y personal temporal, desagregando los datos por sexo:



Ajuntament de
Sanet i Negrals



El 46,86% de la plantilla municipal es personal con relación jurídica estable, mientras que el 50,14% es temporal. Dentro del personal estable, el 28,57% son mujeres siendo el porcentaje de hombres del 14,28%, mientras que en el caso de personal temporal el 14,29% son mujeres y 42,86% son hombres. En el caso del personal indefinido, el 21,43% son mujeres frente al 7,14% de hombres.

En consecuencia, el porcentaje de mujeres en las categorías de personal relación jurídica estable, tanto funcionarios de carrera como personal indefinido, supera al de hombres en un 14%. En la contratación temporal, el porcentaje de hombres, es superior en un 28%.

5.1.3 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento por titulación

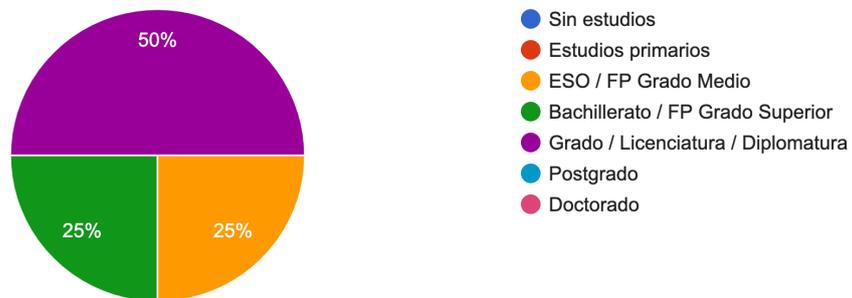
De la encuesta cualitativa se extraen los siguientes datos: El 25% tiene estudios equivalentes a ESO/FP Grado Medio. El 25% posee titulación de Bachillerato o



Ajuntament de
Sanet i Negrals

FP Grado Superior. El 50% cuenta con estudios de Grado, Licenciatura, Diplomatura.

Titulación
8 respuestas



5.1.4. Formación realizada en los últimos tres años.

En los últimos tres años el 88,88% de mujeres han realizado acciones formativas frente al 11,11% de hombres.

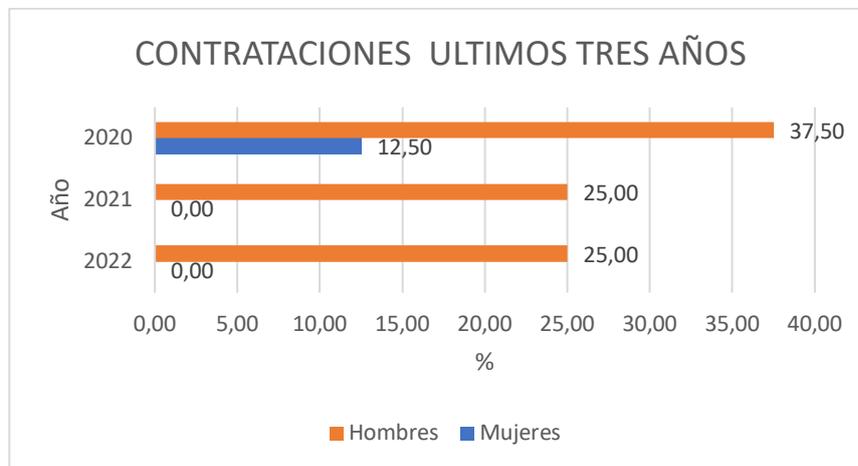




Ajuntament de
Sanet i Negrals

5.1.5 Evolución del personal municipal en los últimos 3 años

Analizando los datos correspondientes a los años 2020, 2021 y 2022, en función de su vinculación con el Ayuntamiento de Sanet i Negrals se observa en el personal que, el numero de hombres supera al de mujeres en la contratación.





Ajuntament de
Sanet i Negrals

Los procesos de selección realizados en base a los de Programas de Fomento de Empleo, se han realizado siguiendo las instrucciones del Labora-Servef. Siempre con la presencia de los sindicatos representativos de la Comunidad Valenciana.



5.1.6. Distribución del equipo de gobierno por sexos en el Ayuntamiento.

La distribución en el Ayuntamiento de Sanet i Negrals, como se puede comprobar en el gráfico está 100% masculinizada.





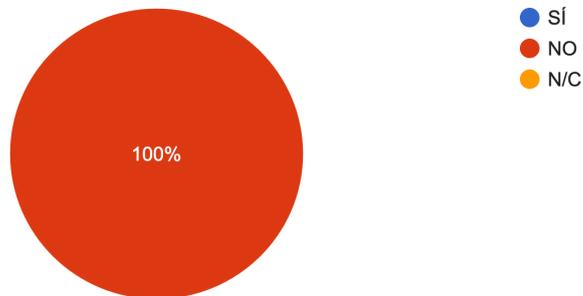
Ajuntament de
Sanet i Negrals

5.2 Conciliación y distribución del tiempo de trabajo.

De la encuesta cualitativa obtenemos los siguientes resultados.

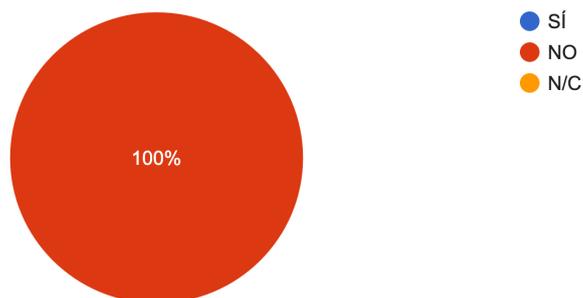
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?

8 respuestas



¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?

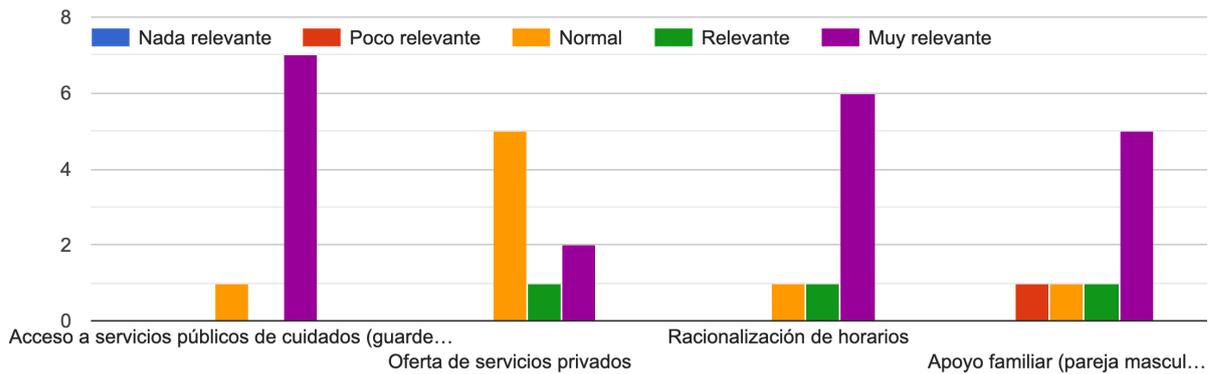
8 respuestas





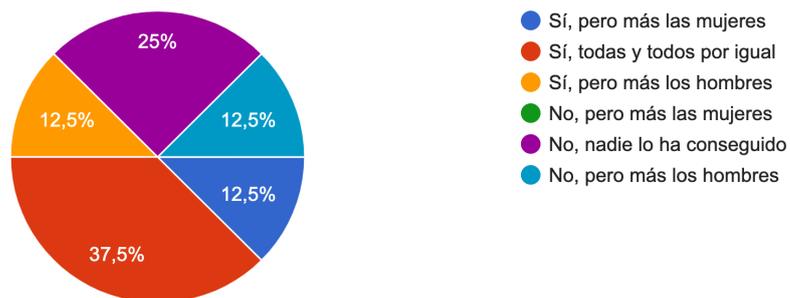
Ajuntament de
Sanet i Negrals

¿Qué aspectos consideras claves para conciliar vida privada y profesional?



¿Crees que las mujeres y los hombres conseguimos un equilibrio entre nuestra vida personal y profesional?

8 respuestas



El 100% de la plantilla manifiesta no tener dificultades para compatibilizar su actual trabajo con sus responsabilidades sociales y aficiones personales ni tener



Ajuntament de
Sanet i Negrals

dificultades para compatibilizar su actual trabajo con sus responsabilidades familiares.

En cuanto a los aspectos que consideran claves para conciliar vida privada y profesional consideran muy relevantes: acceso a servicios públicos de cuidados

(guarderías, residencias, transporte...). Racionalización de horarios y apoyo familiar.

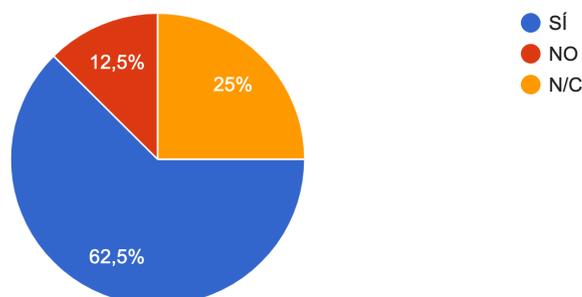
A la pregunta de si mujeres y hombres consiguen un equilibrio entre su vida personal y profesional, el 37,5% opina que si. Un 25% opina que nadie lo ha conseguido. Entre los que opinan que no, un 12,5% opina que más los hombres.

5.3. Condiciones de trabajo, retribuciones y auditoria salarial entre hombres y mujeres.

De la encuesta cualitativa vemos que el 62,5% de la plantilla considera que las retribuciones se realizan de forma igualitaria entre hombres y mujeres.

¿Crees que la retribución en la entidad se hace desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?

8 respuestas





Ajuntament de
Sanet i Negrals

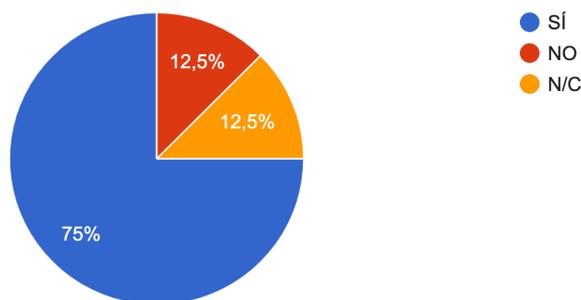
No tenemos más datos para poder analizar el sistema de retribuciones en la entidad. Queda pendiente, por tanto, realizar la perceptiva auditoria salarial

5.4. Salud laboral y violencia de género.

Como muestran los gráficos de la encuesta cualitativa podemos comprobar que el 75% de la plantilla considera que las condiciones de trabajo están adaptadas a los riesgos en función del sexo de las personas

Con respecto a la discriminación y acoso por razón de sexo cabe destacar que: el 100% de la plantilla tiene una percepción positiva de la entidad indicando que no se producen comentarios irónicos o burlas, admitidas con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeros y compañeras, ni se han sentido alguna vez discriminada o discriminado en la entidad por razón de sexo. Ni sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la entidad.

¿Las condiciones de trabajo están adaptadas a los riesgos en función del sexo de las personas?
8 respuestas

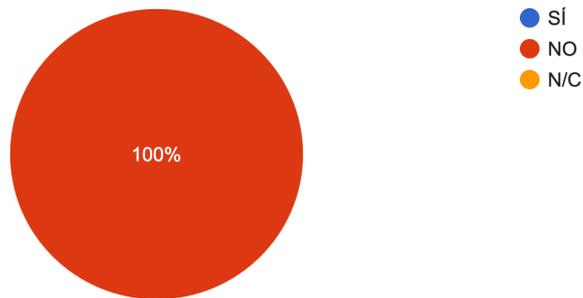




Ajuntament de
Sanet i Negrals

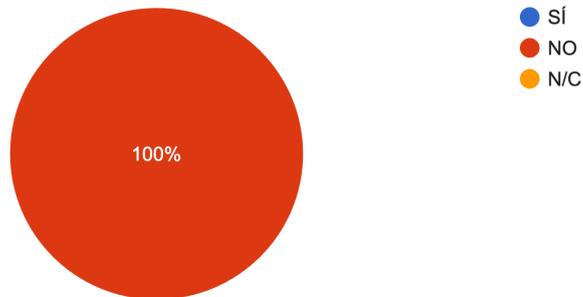
¿Se producen comentarios irónicos o burlas, admitidas con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeros y compañeras?.

8 respuestas



¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la entidad por razón de sexo?

8 respuestas

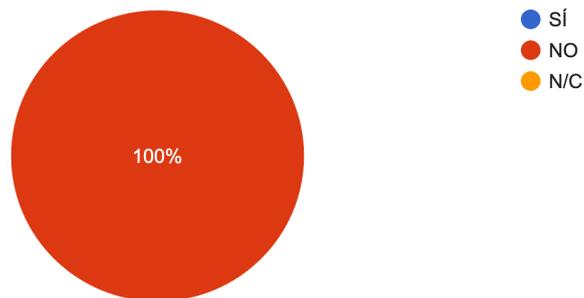




Ajuntament de
Sanet i Negrals

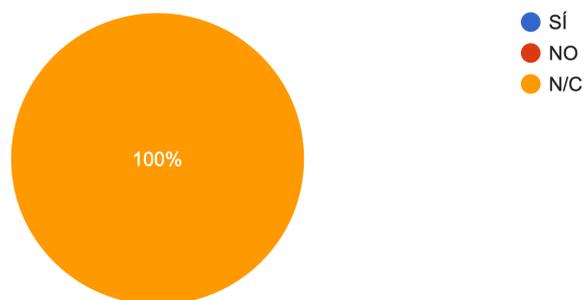
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la entidad?

8 respuestas



En caso que hayas tenido conocimiento de este acoso sexual, ¿se ha resuelto satisfactoriamente?

8 respuestas



5.5. Comunicación y lenguaje no sexista.

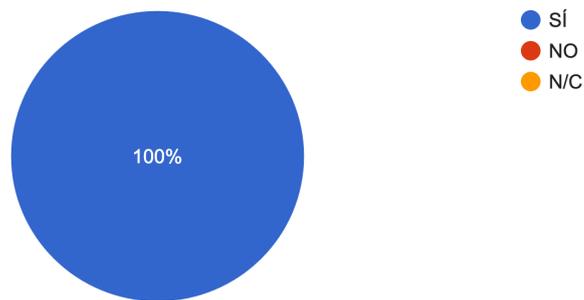
A la vista de los gráficos podemos concluir que el 100% de la plantilla opina que se usa un lenguaje no sexista en la administración manifestando el 50 % un grado de satisfacción con la entidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres.



Ajuntament de
Sanet i Negrals

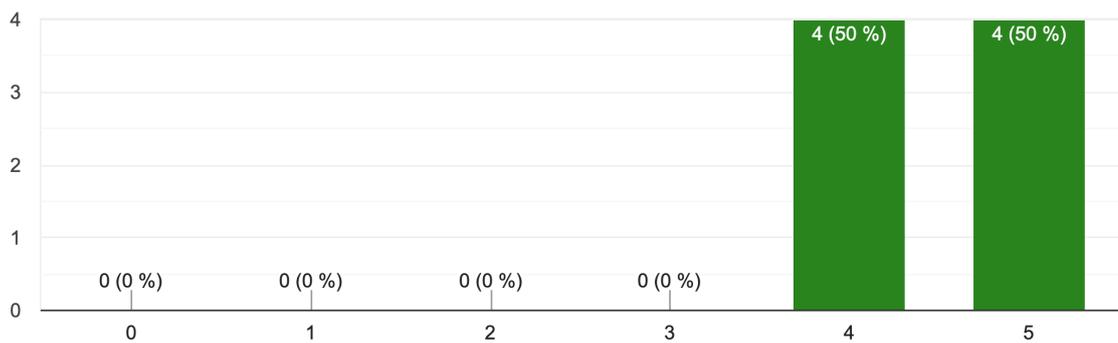
La comunicació interna y externa, el llenguaje y las imàgenes utilizadas en tu organització son inclusives y favorecen la diversidad de gènere y la igualtat de oportunitats.

8 respostes



Del 0 al 5 ¿cuál es el grado de satisfacción que tienes con la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

8 respostes





Ajuntament de
Sanet i Negrals

5.6. Otras cuestiones.

A la pregunta abierta realizada a la plantilla indicando que nombre tres aspectos fundamentales en los cuales cree que se debería trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento. Las respuestas aportadas son:

“Se le da más valor al trabajo de calle que al de oficina, teniendo ambos su problemática específica”

“DERECHOS, EDUCACIÓN”

“NADA”

5.7 Conclusiones

Conforme a todo lo analizado en el presente informe se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En términos totales, la plantilla del Ayuntamiento de Sanet i Negrals está masculinizada un 57,14%, de hombres frente al 42,86% de mujeres.

El 28,57% de las mujeres tienen una vinculación con la Administración de fijeza, mientras que el 14,29% su relación es temporal. En el caso de los hombres, el 14,28% son fijos y el 42,86% temporales.

Si nos centramos en la titulación el 25% posee titulación de Bachillerato o FP Grado Superior. El 50% cuenta con estudios de Grado, Licenciatura, Diplomatura.



Ajuntament de
Sanet i Negrals

En cuanto a las incorporaciones en los últimos tres años 2010, 2021 y 2022, el 87,50 de contrataciones han correspondió a los hombres.

Por lo que se refiere a la formación, en los últimos tres años 88,88% de mujeres han realizado acciones formativas frente al 11,11% de hombres.

En el ámbito de las condiciones de trabajo, retribuciones y auditoria salarial entre hombres y mujeres, si bien se han intentado incorporar todas las nuevas obligaciones señaladas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, la entidad no aporta los datos necesarios para la realización del registro salarial si bien por la disposición adicional cuarta del RD 902/2020 dicho registro afecta únicamente al personal laboral. Por todo lo expuesto se ha optado por iniciar el proceso y establecer medidas en el Plan de Igualdad que garanticen su desarrollo.

En el análisis de la conciliación y distribución del tiempo de trabajo la percepción de la plantilla es positiva en cuanto opina que el trabajo en la administración les permite compatibilizar su vida familiar y laboral.

En cuanto al acoso sexual no se han establecidos mecanismos para prevenirlo y detectarlo.



Ajuntament de
Sanet i Negrals

6. Àreas del Plan



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Àrea 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO	Asegurar y garantizar procesos de selección no discriminatorios incorporando transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones del proceso de selección.
----------	--

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Elaborar ofertas públicas de empleo y convocatorias con lenguaje no sexista ni cláusulas que puedan suponer discriminación directa o indirecta.	RRHH	Humanos
Introducir en todos los procesos de selección formación específica en igualdad de género (conceptos básicos, leyes, etc.) que permitan el conocimiento de la legislación básica y su aplicación.	RRHH	Humanos
Establecer, en la medida de lo posible, que tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.	RRHH	Humanos
Incorporar en los pliegos y en los procesos de contratación y servicios a empresas cláusulas donde se puntuará positivamente a aquellas que tengan planes o medidas de igualdad aprobadas por su propia plantilla de personal y también, mayor puntuación a aquellas que tengan contratadas a mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas.	RRHH	Humanos Económicos



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Área 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO	Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en la promoción de la carrera profesional y formación
----------	--

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Sensibilizar y formar en igualdad de género a toda la plantilla y al personal político. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desarrollándose de forma transversal en las diferentes áreas. Se realizará, al menos, una acción formativa anual.	RRHH	Humanos
Modificar la RPT del ayuntamiento de forma que el personal actual pueda promocionar profesionalmente creando puestos de categorías superiores a las actuales.	RRHH	Humanos



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Àrea 3. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO	Promover una cultura de corresponsabilidad social y familiar entre la plantilla
----------	---

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Detectar las necesidades de conciliación del personal e implementar aquellas medidas que teniendo en cuenta la situación de partida garanticen una mejora en los derechos y deberes de conciliación de las personas trabajadoras.	RRHH	Humanos Económicos



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Área 4. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO	Fomentar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada
----------	---

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Contemplar la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se encuentren sub representadas.	Personal	Humanos



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Área 5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO	Identificar las desigualdades retributivas por razón de sexo
----------	--

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Confeccionar un informe anual retributivo según lo dispuesto en el RD 902/2020	Personal	Humanos



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Área 6. SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

OBJETIVO	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo e integrar la perspectiva de género en la salud laboral.
----------	---

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Salud laboral	Humanos y económicos
Realizar acciones formativas para la prevención y atención a la violencia machista en el entorno laboral	RRHH	Humanos y económicos
Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	RRHH y Mutua	Humanos



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Àrea 7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO	Desarrollar una cultura de la comunicación no sexista entre la plantilla.
----------	---

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Realizar acciones formativas dirigidas a las personas responsables de comunicación sobre lenguaje no sexista.	RRHH y comunicación	Humanos y económicos
Revisar la documentación externa e interna para su adaptación a un uso no sexista del lenguaje	Comunicación	Humanos
Revisar la denominación de los puestos de la RPT utilizando un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones.	RRHH	Humanos
Elaborar y aprobar una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.	Alcaldía	Humanos



Ajuntament de
Sanet i Negrals

7. Cronograma

	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027
1	Elaborar ofertas públicas de empleo y convocatorias con lenguaje no sexista ni cláusulas que puedan suponer discriminación directa o indirecta.				
2	Introducir en todos los procesos de selección formación específica en igualdad de género (conceptos básicos, leyes, etc.) que permitan el conocimiento de la legislación básica y su aplicación.				
3	Establecer, en la medida de lo posible, que tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.				
4	Incorporar en los pliegos y en los procesos de contratación y servicios a empresas cláusulas donde se puntuará positivamente a aquellas que tengan planes o medidas de igualdad aprobadas por su propia plantilla de personal y también, mayor puntuación a aquellas que tengan contratadas a mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas.				
5	Sensibilizar y formar en igualdad de género a toda la plantilla y al personal político. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desarrollándose de forma transversal en las diferentes áreas. Se realizará, al menos, una acción formativa anual.				
6	Modificar la RPT del ayuntamiento de forma que el personal actual pueda promocionar profesionalmente creando puestos de categorías superiores a las actuales.				
7	Detectar las necesidades de conciliación del personal e implementar aquellas medidas que teniendo en cuenta la situación de partida garanticen una mejora en los derechos y deberes de conciliación de las personas trabajadoras.				



Ajuntament de
Sanet i Negrals

	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027
8	Velar por la aplicación las acciones descritas en las áreas uno y dos del presente plan para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla del ayuntamiento				
9	Confeccionar un informe anual retributivo según lo dispuesto en el RD 902/2020				
10	Aplicar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.				
11	Revisar la documentación externa e interna para su adaptación a un uso no sexista del lenguaje				
12	Revisar la denominación de los puestos de la RPT utilizando un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones.				
13	Elaborar y aprobar una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.				



Ajuntament de
Sanet i Negrals

8. Seguimiento y evaluación

	ACCIÓN	INDICADORES
1	Elaborar ofertas públicas de empleo y convocatorias con lenguaje no sexista ni cláusulas que puedan suponer discriminación directa o indirecta.	Nº de ofertas públicas de empleo
2	Introducir en todos los procesos de selección formación específica en igualdad de género (conceptos básicos, leyes, etc.) que permitan el conocimiento de la legislación básica y su aplicación.	Nº de acciones formativas
3	Establecer, en la medida de lo posible, que tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.	Composición de los tribunales
4	Incorporar en los pliegos y en los procesos de contratación y servicios a empresas cláusulas donde se puntuará positivamente a aquellas que tengan planes o medidas de igualdad aprobadas por su propia plantilla de personal y también, mayor puntuación a aquellas que tengan contratadas a mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas.	Nº de cláusulas incorporadas
5	Sensibilizar y formar en igualdad de género a toda la plantilla y al personal político. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desarrollándose de forma transversal en las diferentes áreas. Se realizará, al menos, una acción formativa anual.	Nº de acciones formativas
6	Modificar la RPT del ayuntamiento de forma que el personal actual pueda promocionar profesionalmente creando puestos de categorías superiores a las actuales.	RPT
7	Detectar las necesidades de conciliación del personal e implementar aquellas medidas que teniendo en cuenta la situación de partida garanticen una mejora en los derechos y deberes de conciliación de las personas trabajadoras.	Nº de medidas implementadas



Ajuntament de
Sanet i Negrals

	ACCIÓN	INDICADORES
8	Velar por la aplicación las acciones descritas en las áreas uno y dos del presente plan para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla del ayuntamiento	% de acciones realizadas
9	Confeccionar un informe anual retributivo según lo dispuesto en el RD 902/2020	Registro
10	Aplicar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Protocolo
11	Revisar la documentación externa e interna para su adaptación a un uso no sexista del lenguaje	Nº de documentos adaptados
12	Revisar la denominación de los puestos de la RPT utilizando un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones.	Nª de puestos adaptados
13	Elaborar y aprobar una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.	Instrucción municipal

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



Ajuntament de
Sanet i Negrals

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la entidad.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:



Ajuntament de
Sanet i Negrals

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en este reglamento y así lo decida la comisión de seguimientos, evaluación y revisión del plan de igualdad.

- b) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.

- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga



Ajuntament de
Sanet i Negrals

en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

8. Vigencia

El presente Plan tiene una vigencia de 4 años (2024-2027). Se procederá a su aprobación plenaria a finales de 2023 para iniciar su vigencia de enero de 2024 hasta enero de 2027.