

+ Igualdade: I Plan de Igualdade de Xénero para o cadro de persoal

Concello de Barreiros



**IGUALDADE
BARREIROS**

Febreiro 2022

Coordina: Concello de Barreiros

Asistencia técnica: Arabías S.Coop.Galega

Financia: Fondos do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero. Ministerio de Igualdade. Goberno de España.



Índice

1. LIMIAR	1
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
3. MARCO XURÍDICO	4
4. METODOLOXÍA	8
5. GRANDES RESULTADOS DA DIAGNOSE	9
6. EIXOS, OBXECTIVOS E MEDIDAS	11
EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL	12
EIXO 2. RETRIBUCIÓN SALARIAL E CLASIFICACIÓN DOS POSTOS DE TRABALLO	16
EIXO 3. FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN	16
EIXO 4. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL	19
EIXO 5. COMUNICACIÓN	22
EIXO 6. SAÚDE E LABORAL	23
EIXO 7. ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO	24
EIXO 8. VIOLENCIA DE XÉNERO	25
EIXO 9. CONTRATACIÓN	27
EIXO 10. DIFUSIÓN E SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE	27
EIXO 11. XESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE XÉNERO	29
7. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO	30
7.1 OBXECTIVOS DA AVALIACIÓN	30
7.2 TIPOS DE AVALIACIÓN	30
7.3 INDICADORES DE AVALIACIÓN	30
7.4 RESPONSABILIDADES	30
7.5 AVALIACIÓN DO IMPACTO	31

8. CALENDARIO ACTUACIONES **32**

9. CALENDARIO ACTUACIONES POR ÁREA RESPONSABLE **39**

DEPARTAMENTO DE PERSOAL	39
SECRETARÍA	41
ALCALDÍA	44
ÁREA DE IGUALDADE	46
COMISIÓN DE IGUALDADE	48
COMUNICACIÓN	50
SERVIZOS SOCIAIS	51
COMITÉ DE EMPRESA E MESA DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL CONTRA A	
VIOLENCIA DE XÉNERO	51
TODAS AS ÁREAS	51

Saúdo da alcaldesa

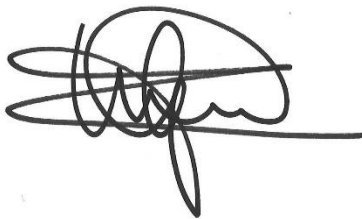
Ocupar a primeira páxina do I Plan de Igualdade de Xénero para o cadro de persoal municipal do Concello de Barreiros supón orgullo e responsabilidade a partes iguais. Teño a honra de ser a alcaldesa dun Concello que traballa a diario e transversalmente para detectar comportamentos que deben ser obxecto de rexeitamento social por discriminatorios; amosando o compromiso deste goberno municipal de traballar desde o local, desde o máis pequeniño, para o global.

Porque acreditamos en que os cambios teñen que chegar despois dun percorrido no que todas e todos teñamos as nosas propias aportacións e, nese sentido, da man da Concellería de Igualdade dirixida por Montse Porteiro, iniciamos o noso particular camiño na loita contra a desigualdade e a discriminación tamén dentro da propia casa, que non é outra ca casa de todas e todos as barreirenses.

Tedes na man o primeiro instrumento do Concello de Barreiros para poñer o seu gran de area na loita contra as desigualdades laborais por razón de xénero, contribuíndo a crear desde as administracións locais unha sociedade máis xusta. Por iso fomos quen de realizar un percorrido crítico e construtivo, acompañadas nel de todas cantas persoas quixeron facelo, para corrixir e mellorar a convivencia entre mulleres e homes no ámbito laboral na propia administración.

Queremos, polo tanto, tomar a iniciativa na loita por un Concello libre de machismo e igualitario e ser, ao tempo, o espello no que se mire a sociedade para camiñar na consecución dunha sociedade na que vivamos libres e iguais. Porque como dicía a feminista afroamericana Alice Walker: “ Mira o presente que estás construíndo. Debería asemellarse ao futuro co que soñas.”

Con este desexo, avanzaremos no cumprimento destas medidas e adiantamos o noso compromiso na consecución de relacións laborais no ámbito municipal libres de sexismo e machismo para acadar finalmente o soño da igualdade. Fagámolo realidade.



Ana Ermida

Alcaldesa de Barreiros

1. Limiar

O *I Plan de Igualdade de Xénero para o cadro de persoal* é o resultado do noso compromiso coas políticas públicas de igualdade de xénero. A igualdade entre mulleres e homes é un principio básico e un dereito fundamental para todas as persoas. A través deste *I Plan de Igualdade de Xénero para o cadro de persoal*, facemos patente a nosa implicación real coa superación das discriminacións e barreiras que interpón o sexismo e o machismo.

A obriga legal de elaborar plans de igualdade para o persoal traballador do sector público está recollido en dous marcos legais: por unha banda, a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que afecta directamente a Administración Xeral do Estado e os seus organismos públicos e o Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro; e por outra, o Estatuto Básico do Empregado Público que afecta ás Administracións Públicas, na Disposición Adicional Sétima do Real Decreto Legislativo 5/2015.

Este *I Plan de Igualdade de Xénero para o cadro de persoal* representa unha vontade real de traballar de forma planificada e sistematizada para incorporar a perspectiva de xénero na xestión pública municipal. Este é o primeiro paso para medrar na dimensión interna da política local, máis concretamente na incorporación da mirada violeta na nosa cultura organizativa. O proceso para elaborar este Plan consistiu nunha revisión exhaustiva da xestión dos recursos humanos: a selección, o acceso, a promoción, a política salarial, a formación, as condicións laborais, a saúde laboral, a prevención do acoso sexual ou por razón de sexo, a ordenación do tempo de traballo, a conciliación e a corresponsabilidade. Necesitabamos traballar para facer realidade a igualdade efectiva de oportunidades entre as traballadoras e traballadores do Concello. Para iso iniciamos este proceso en xullo de 2021; un camiño que supuxo a elaboración dunha diagnose previa que nos desvelou as nosas fortalezas, así como as debilidades e retos que requirían máis enerxía pola nosa parte. Así xorde este I Plan de Igualdade de Xénero para o cadro de persoal, cun período de vixencia de catro anos, até 2025, para guiar medidas que tratan de eliminar calquera discriminación por

sexo que se poida estar reproducindo na nosa casa. Este plan abrangue a totalidade do cadro de persoal e todas as áreas do Concello, o cal pon de manifesto que a igualdade de xénero non depende só dunha área municipal, senón que debe impregnar toda a administración de maneira transversal.

O Concello de Barreiros comprométese a facer realidade a batería de medidas que se presentan neste Plan e así combater todas as manifestacións aínda existentes de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo. Na mesma liña, pretende promover a igualdade real entre mulleres e homes, prever a aparición de situacións que vulneren a normativa de igualdade e fomentar a cultura da igualdade de xénero. Cómpre así poñer, ademais de vontade, moito esforzo real para que as medidas alcancen o impacto previsto no prazo marcado.

Neste documento, elaborado de maneira consensuada, sumaron o seu gran de area moitas persoas. Por unha banda, a elaboración da primeira fase, o informe diagnóstico, tivo en conta as opinións de todo o cadro de persoal mediante un cuestionario e entrevistas; e por outra, todo o proceso foi negociado e validado no marco da Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade, onde contamos coa representación de CC.OO, UGT e CIG.

Así, quero agradecer a todas as persoas que contribuíron, dunha maneira ou doutra, a conseguirmos este Plan de Igualdade. Hoxe iniciamos un camiño para facer realidade a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na Casa do Concello de Barreiros.

Como Concelleira de Igualdade comprométome a garantir que se cumpran as medidas do Plan para avanzar cara a un Concello igualitario e libre de sexismo e machismo; en definitiva, cara á xustiza social.



Montserrat Porteiro Sánchez.
Concelleira de Igualdade

2. Declaración de principios

O Concello de Barreiros, continuando co compromiso adquirido para promover a igualdade efectiva entre mulleres e homes en toda a súa dimensión, leva anos realizando unha serie de actuacións. Nesta liña, en 2020 creouse a Mesa Interinstitucional de Coordinación contra a Violencia de Xénero. Tamén se levaron a cabo, nos últimos anos, diferentes campañas de sensibilización na comunidade para fomentar a igualdade e loitar contra a violencia de xénero, así como actuacións de corte educativo con familias e crianzas.

No ámbito laboral, o Concello leva anos aplicando medidas de conciliación da vida familiar, persoal e laboral dirixidas expresamente a empregadas e empregados públicos do Concello, tanto para o coidado de crianzas, como de persoas enfermas, dependentes ou maiores. Así mesmo, nos últimos anos sumamos forzas para incorporar a perspectiva de xénero en diferentes dimensións da xestión pública. Por unha banda, incluimos criterios de xénero en convocatorias de selección fomentando tribunais paritarios; e por outra, fomentamos, de forma transversal, unha comunicación inclusiva e non sexista.

Este ***I Plan de Igualdade de Xénero para o cadro de persoal*** representa, así, un punto de inflexión á hora de satisfacer as necesidades de todo o persoal e dota o Concello dos recursos necesarios para avanzar nas políticas de igualdade de xénero no ámbito laboral.

3. Marco xurídico

Ámbito internacional

- ▽ Preámbulo e artigos 7 e 23 da Declaración Universal de Dereitos Humanos. Resolución da Asemblea Xeral de Nacións Unidas 217 A (III), de 10 de decembro de 1948.
- ▽ C100 Convenio sobre igualdade de remuneración, Organización Internacional do Traballo, 1951.
- ▽ C111 Convenio sobre a discriminación (emprego e ocupación), Organización Internacional do Traballo, 1958.
- ▽ Convención Internacional sobre a Eliminación de todas as Formas de Discriminación Racial Abrirase nunha xanela nova. . Resolución da Asemblea Xeral 2106 A (XX), de 21 de decembro de 1965.
- ▽ Artigos 3 e 26 do Pacto Internacional de Dereitos Cívís e Políticos.
- ▽ Artigos 2, 6 e 7 do Pacto Internacional de Dereitos Económicos, Sociais e Culturais. Resolución da Asemblea Xeral 2200 A (XXI), de 16 de decembro de 1966.
- ▽ Artigo 3 da Convención das Nacións Unidas Abrirase nunha xanela nova. sobre eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW) Resolución da Asemblea Xeral 34/180 do 18 de decembro de 1979.

Ámbito europeo

- ▽ Artigos 1 e 14 do Convenio para a Protección dos Dereitos Humanos e das Liberdades Fundamentais e protocolos adicionais. Adoptado polo Consello de Europa o 4 de novembro de 1950.
- ▽ Conclusións do Consello de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero.
- ▽ Artigos 8, 153 e 157 do Tratado de Funcionamento da Unión Europea e Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea DOUE 30.03.2010.
- ▽ Artigos 20, 21 e 23 da Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea
- ▽ Directiva 79/7/CEE do Consello de 19 de decembro de 1978, relativa á aplicación progresiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de seguridade social.

- ▽ Directiva 92/85/CEE do Consello, de 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación.
- ▽ Directiva 2006/54/CE, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición).
- ▽ Directiva 2010/18/UE do Consello de 8 de marzo de 2010 pola que se aplica o Acordo marco revisado sobre o permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES, e derrógase a Directiva 96/34/CE.
- ▽ Compromiso estratéxico para a igualdade entre mulleres e homes 2016-2019. Comisión Europea.
- ▽ Estratexia de igualdade de xénero 2018-2023. Consello de Europa.
- ▽ Carta Europea da Muller (COM/2010/0078 final).
- ▽ Pacto Europeo da Igualdade de Xénero 2011-2020 (2011/C 155/02).
- ▽ Recomendación CM/Rec(2019)1 do Comité de Ministros aos Estados membros para previr e combater o sexismo.

Ámbito estatal

- ▽ Artigos 9.2 e 14 da Constitución Española de 1978
- ▽ Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes.
- ▽ Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- ▽ Real Decreto Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social.
- ▽ Lei 30/2003, de 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o goberno.
- ▽ Real Decreto 1615/2009, de 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización da distintivo «Igualdade na Empresa».
- ▽ Lei 23/2015, 21 de xullo, Ordenadora do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social.

- ▽ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.
- ▽ Real Decreto 850/2015, de 28 de setembro, polo que se modifica o Real Decreto 1615/2009, de 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización da distintivo «Igaldade na Empresa».
- ▽ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.
- ▽ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.
- ▽ Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de xullo, e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade.
- ▽ Real Decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.
- ▽ Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- ▽ Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

Ámbito galego

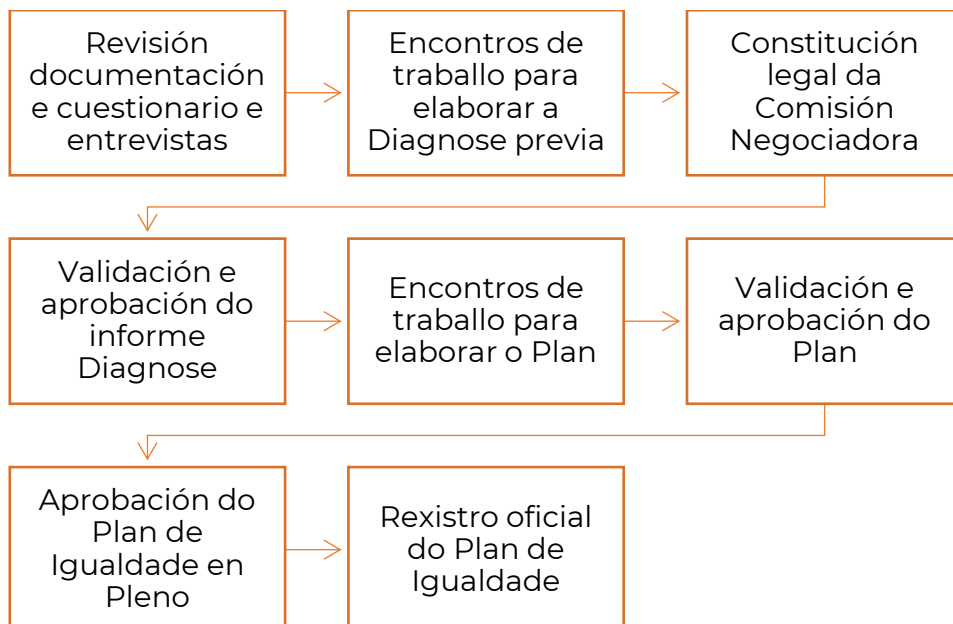
- ▽ Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego de Participación das Mulleres non Emprego e as Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais.
- ▽ Decreto 182/2008, do 31 de xullo, polo que se establece a promoción autonómica das medidas municipais de conciliación e determínanse os requisitos para a súa validación e funcionamento, nos termos establecidos na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

- ▽ Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego (DOG nº 35 do 19 de febreiro de 2009).
- ▽ Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia.
- ▽ Decreto Legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade (DOG nº 32 do 17 de febreiro de 2016).
- ▽ Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- ▽ Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- ▽ Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero non relativo aos órganos consultivos e de participación.
- ▽ Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia.
- ▽ Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- ▽ Lei 12/2016, do 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

4. Metodoloxía

O proceso de elaboración do **I Plan de Igualdade de Xénero para o cadro de persoal** da comezo en xullo de 2021, cando se inicia a localización e análise da documentación laboral existente no Concello. Esta revisión acompañouse de entrevistas e cuestionarios ao persoal traballador, para así completar con información cualitativa o documento da Diagnose previa ao Plan.

En setembro de 2021 comézase cos trámites para a constitución da **Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade de Barreiros**. Despois de varios encontros de traballo, o 15 de decembro constitúese legalmente dita Comisión, onde se conta con representación sindical do persoal laboral, representación sindical do funcionariado e representación da empresa ou Concello. O 4 de febreiro de 2022 apróbese o informe diagnose previo e, en paralelo, vaise traballando sobre o documento do Plan. Unha vez revisado este documento e validado pola Comisión o 18 de febreiro e aprobado en Pleno Municipal o 21 de febreiro.



5. Grandes resultados da diagnose

En relación ás características do persoal municipal...

Confírmase a existencia dunha segregación horizontal, concepto que evidencia a tendencia á concentración maioritaria de mulleres e/ou homes en determinadas áreas, habitualmente coincidindo con estereotipos e roles adscritos ao mandato de xénero válido en cada caso. E ademais, cando analizamos as opinións do persoal municipal, constátase a presenza de crenzas e valores que reafirman a segregación horizontal, particularmente no caso dos homes. Por todo, faise evidente a necesidade de apostar por educación e formación en igualdade para trasladar que a diferenciación de capacidades non é unha cuestión relacionada co sexo, senón coas habilidades persoais ou individuais.

En relación aos procesos de selección...

As persoas que forman parte dos comités de selección non contan con formación específica en igualdade de xénero.

En relación á promoción...

Dada a feminización case completa do persoal administrativo do Concello, que é a única na que agora mesmo se pode promocionar, é case imposible que un home poida promocionar no Concello. Na RPT debería estudarse a posibilidade de establecer postos de promoción tamén na área de servizos, onde hai máis representación masculina.

En relación á análise retributiva...

Se atendemos á análise do promedio anual da suma de todos os complementos salariais por categoría profesional, evidénciase como a media é superior para as mulleres en todas as categorías, agás no caso da categoría AP.

En relación á formación...

É necesario crear un sistema de recollida de información sobre o acceso das traballadores e traballadoras á formación. Soamente desta maneira lograrase

ter unha análise fiable sobre as posibles desigualdades de xénero que se reproducen neste punto.

En xeral, o nivel de formación especializada en igualdade de xénero é feble. Destaca a necesidade de apostar por un programa formativo centrado neste tema, de forma prioritaria para as persoas que forman parte dos comités de selección e para aquelas que levan a comunicación institucional do Concello.

En relación á conciliación e á corresponsabilidade...

- Percíbese un descoñecemento das medidas que están implantadas no Concello, polo que se visibiliza a necesidade de difundilas e publicitalas.
- Practicamente ningunha persoa lembra que outra compañeira ou compañeiro solicitase permisos ou excedencias por coidados.

En relación á comunicación inclusiva e non sexista...

- Non existe ningún protocolo ou manual de comunicación non sexista. Formación para o persoal especializado no tema de comunicación.

En relación á saúde laboral e a prevención de riscos laborais...

É necesario incorporar, cando menos, as recomendación expostas neste informe no plan de prevención de riscos laborais.

En relación á prevención e atención do acoso sexual ou por razón de sexo...

Na actualidade non existe ningún protocolo de prevención e atención do acoso sexual ou por razón de sexo no ámbito laboral.

En relación á temporalidade e parcialidade...

Existe unha tendencia á estabilidade cunha maior presenza de contratos indefinidos, aínda que o grao de temporalidade é superior no caso das mulleres, de feito elas representan o 92,9% dos contratos temporais fronte ao 7,1% dos homes. O maior grao de temporalidade está asociado coas áreas de educación, igualdade e servizos sociais, todas elas áreas feminizadas.

6. Eixos, obxectivos e medidas

O Plan de Igualdade estrutúrase en **11 eixos de intervención** – seguindo as liñas fixadas pola Lei de Igualdade-. Os eixos foron priorizados en función das valoracións e as problemáticas identificadas no informe de diagnose.

No marco de cada un dos eixos establécense diferentes **obxectivos e medidas de actuación**, e para cada unha das medidas defínese o prazo de execución, as persoas ou departamentos responsables, os recursos necesarios e unha batería de indicadores para o seguimento e avaliación.

Os postos de traballo, departamentos e áreas aparecen coa denominación actual, sabendo que están suxeitas a posibles cambios condicionados pola estruturación da Relación de Postos de Traballo (RPT) ou a cambios no goberno municipal.

O prazo de execución das medidas fai referencia ao período dende o segundo trimestre do ano 2022 até que remate o 2025, para completar os catro anos de vixencia.

EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL

Obxectivo 1. Promover condicións laborais que integren o principio de igualdade, asegurando que os procesos para promover contratos indefinidos se apliquen dende a igualdade de oportunidades.

1.1 Continuar coa política de selección de persoal existente e mellorar na introdución da linguaxe non sexista redacción das convocatorias.

Área responsable	Persoal e Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Comparativa entre o nº total de convocatorias de selección anuais e aquelas convocatorias nas que se usa a linguaxe inclusiva non sexista.			

1.2 Informar anualmente á Comisión de Igualdade sobre os procesos de selección levados a cabo con datos desagregados por sexo, así como a distribución por sexo en todas as categorías profesionais.

Área responsable	Persoal e Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Informe anual aprobado pola Comisión de Igualdade			

1.3 Fomentar que os decretos e resolucións de alcaldía establezan a paridade sistematicamente nos tribunais.

Área responsable	Alcaldía			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Comparativa entre o nº total de decretos e resolucións de alcaldía anuais e aquelas nas que se insta á paridade nos tribunais.			

1.4 Instar a presentar documentación acreditativa da situación de excedencia por coidados nos procesos selectivos.

Área responsable	Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Comparativa entre o nº total de convocatorias de selección anuais e aquelas nas que se insta a presentar documentación acreditativa da situación de excedencia por coidados.			

1.5 Nos procesos de cobertura de postos valorarase como mérito a formación en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

Área responsable	Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Comparativa entre o nº total de convocatorias de selección anuais e aquelas nas que se puntúa como mérito a formación en igualdade.			

1.6 Publicación nas ofertas de emprego o compromiso do Concello coa Igualdade de Oportunidades.

Área responsable	Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Comparativa entre o nº total de convocatorias de selección anuais e aquelas nas que se enuncia o compromiso do Concello coa Igualdade.			

1.7 Revisión dos acordos de convocatorias de emprego público para evitar que teñan elementos que xeran discriminación directa ou indirecta.

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de acordos de oferta de emprego público revisados. Nº de acordos de oferta de emprego público corrixidos.			

1.8 No caso de que os procesos de selección requiran probas físicas, deberase incorporar a perspectiva de xénero nas mesmas.

Área responsable	Secretaría e Alcaldía			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Comparativa entre o nº total de convocatorias de selección anuais onde se requiren probas físicas e aquelas nas que se incorpora o enfoque de xénero.			

1.9 Facilitar e promocionar os medios para garantir que as mulleres embarazadas ou cun parto recente poidan asistir aos procesos de selección.

Área responsable	Secretaría e Alcaldía			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	<p>Comparativa entre o nº total de convocatorias de selección anuais e aquelas nas que se publicita que se porán os medios para garantir a presenza de mulleres con parto recente ou embarazadas no caso de ser necesario.</p> <p>Comparativa entre o nº total de convocatorias de selección anuais e aquelas nas que se facilitan os medios para garantir a presenza de mulleres con parto recente ou embarazadas.</p>			

1.10 Facilitar e promocionar os medios para garantir que as mulleres en situación de violencia de xénero poidan asistir aos procesos de selección.

Área responsable	Secretaría e Alcaldía			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	<p>Comparativa entre o nº total de convocatorias de selección anuais e aquelas nas que se publicita que se porán os medios para garantir a presenza os medios para garantir a presenza de mulleres en situación de violencia de xénero.</p> <p>Comparativa entre o nº total de convocatorias de selección anuais e aquelas nas que se facilitan os medios para garantir a presenza de mulleres en situación de violencia de xénero.</p>			

Obxectivo 2. Incrementar a presenza de mulleres ou homes en postos de niveis nos que están infrarrepresentados/as.

2.1 Programas formativos de sensibilización en materia de xénero co fin de reducir os estereotipos tradicionais que segregan horizontalmente o mercado laboral.

Área responsable	Igualdade			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de programas implantados de formación e sensibilización. Nº de participantes desagregados por sexo en cada un deles.			

2.2 Revisar a denominación dos postos na RPT dende unha perspectiva non sexista.

Área responsable	Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	RPT publicada Nº de postos revisados e modificados na RPT publicada			

Obxectivo 3. Establecer criterios obxectivos e medibles para poder acceder a unha promoción e ascenso

3.1 Informar anualmente a la Comisión de Igualdade de los procesos de promoción desenvolvidos con datos desagregados por sexo.

Área responsable	Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2024
Indicadores	Informe anual aprobado pola Comisión de Igualdade			

3.2 Estudo na RPT da posibilidade de establecer postos de promoción interna.

Área responsable	Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2024
Indicadores	RPT publicada Nº de postos de promoción interna establecidos.			

EIXO 2. RETRIBUCIÓN SALARIAL E CLASIFICACIÓN DOS POSTOS DE TRABAJO

Obxectivo 4. Reforzar a política salarial para garantir o principio de igualdade entre mulleres e homes.

4.1 Estudar posibles medidas para eliminar de forma paulatina a fenda salarial, que pode ser xerada por recaer os complementos e plus en categorías e postos ocupados maioritariamente por homes.

Área responsable	Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Informe da Comisión de Igualdade sobre posibles medidas para eliminar a fenda salarial.			

4.2 Elaboración da RPT facendo unha revisión dos complementos e pagas extras asignados aos distintos postos.

Área responsable	Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	RPT publicada Informe de revisión e corrección de complementos e pagas extras.			

EIXO 3. FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

Obxectivo 5. Integrar na formación para o persoal o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

5.1 Elaboración dun informe sobre as necesidades formativas específicas de mulleres e homes para poder satisfacer as mesmas tendo en conta as diferenzas de xénero, evitando desigualdades.

Área responsable	Persoal			
Recursos	Recursos económicos propios e externos			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Informe elaborado			

5.2 Deseño dun programa formativo específico destinado a adquirir habilidades que faciliten o desenvolvemento de carreira de mulleres e homes, por exemplo, liderado, xestión de equipos, motivación, resiliencia, xestión de conflitos e comunicación con perspectiva de xénero. Este programa deberá ser complementado cun calendario anual que se publique a principios de ano e que teña en conta as necesidades do persoal a través do informe de necesidades (medida 5.1).

Área responsable	Persoal			
Recursos	Recursos económicos propios e externos			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Programa formativo difundido no cadro de persoal. Programas de contidos dos cursos elaborados. Nº de participantes desagregado por sexo e posto de traballo de cada un dos cursos. Nivel de satisfacción das persoas que forman parte do programa.			

Obxectivo 6. Establecer medidas que faciliten o acceso á formación de maneira igualitaria a mulleres e homes.

6.1 Deseño dun plan de formación en horarios preferentemente dentro da xornada laboral, sempre que quede garantido convenientemente a prestación do servizo ou cando as condicións do servizo así o permitan.

Área responsable	Persoal			
Recursos	Recursos económicos propios e externos			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Programa formativo difundido no cadro de persoal. Horarios dos cursos elaborados. Nº de participantes desagregado por sexo e posto de traballo de cada un dos cursos. Nivel de satisfacción das persoas que forman parte do programa.			

6.2 Na medida do posible favorecer medidas de acompañamento e coidado de fillos/as durante o tempo de formación no caso de que se realice fóra do horario laboral.

Área responsable	Persoal			
Recursos	Recursos económicos propios e externos			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de medidas postas en marcha Grao de satisfacción das persoas beneficiarias			

6.3 Informar o dereito á formación durante o permiso de risco durante o embarazo, maternidade, paternidade, en caso de parto, adopción ou acollemento, lactación, excedencias e redución de xornada por coidado de fillos ou fillas, familiares e violencia sobre a muller.

Área responsable	Persoal			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Programa formativo elaborado e difundido ao cadro de persoal indicando o dereito á formación.			

6.4 Informe anual á Comisión de Igualdade sobre todos os cursos de formación realizados con datos desagregados por sexo.

Área responsable	Persoal			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Informe anual aprobado pola Comisión de Igualdade			

Obxectivo 7. Impulsar unha cultura da igualdade de maneira que o cadro de persoal estea sensibilizada a este respecto.

7.1 Formación en materia de igualdade a todo o persoal mediante cursos e materiais informativos e de divulgación, creado a tal efecto para que a perspectiva de xénero sexa tida en conta en todas as actividades e tarefas municipais, así como en materia de acoso sexual ou por razón de sexo, comunicación non sexista. Prestarase especial atención á formación e sensibilización en materia de igualdade de oportunidades ao persoal responsable dos procesos de selección/promoción, á representación legal do cadro de persoal e ao persoal responsable de comunicación.

Área responsable	Igualdade			
Recursos	Recursos económicos propios e externos			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Programa formativo difundido no cadro de persoal. Programas de contidos dos cursos elaborados. Nº de participantes desagregado por sexo e posto de traballo de cada un dos cursos. Nivel de satisfacción das persoas que forman parte do programa.			

7.2 Información e difusión entre todo o cadro de persoal da normativa vixente en igualdade.

Área responsable	Igualdade			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Material informativo publicado e difundido pola canle interna que garanta que chega a todo o cadro de persoal.			

7.3 Implementación de sesións formativas – informativas para o cadro de persoal sobre o Plan de Igualdade, o seu desenvolvemento, seguimento e avaliación.

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de sesións formativas elaboradas Nº de participantes desagregados por sexo e posto de traballo Nivel de satisfacción das mesmas Material informativo publicado e difundido pola canle interna que garanta que chega a todo o cadro de persoal.			

EIXO 4. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Obxectivo 8. Establecer formas de adaptación da xornada laboral ás necesidades do cadro de persoal.

8.1 Promover que o horario de formación e de reunións, promovendo que non se establezan fóra do horario laboral.

Área responsable	Todas as áreas			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Comparativa entre o nº total de formacións e o nº de formacións desenvolvidas en horario laboral. Comparativa entre o nº total de reunións e o nº de reunións desenvolvidas en horario laboral.			

8.2 Definición na RPT do que o Concello entende por dispoñibilidade, de maneira que queden claros os límites do concepto.

Área responsable	Secretaría			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	RPT publicada e introducido o concepto.			

Obxectivo 9. Apoiar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional.

9.1 Elaboración e difusión dunha guía onde se inclúan as medidas de conciliación existentes no Concello. A difusión será realizada por medios que garantan que chega a totalidade do cadro de persoal (ex. grupo de whatsapp).

Área responsable	Igualdade			
Recursos	Recursos propios do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Material informativo publicado e difundido pola canle interna que garanta que chega a todo o cadro de persoal.			

9.2 Pór en marcha unha bolsa de horas para atender ás necesidades de conciliación, establecendo unha regulación para o seu uso.

Área responsable	Persoal e Secretaría			
Recursos	Recursos propios do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de persoas beneficiarias desagregado por sexo e posto de traballo. Nivel de satisfacción das mesmas.			

9.3 Facilitar información sobre axudas públicas para persoas con redución de xornada que implique redución salarial.

Área responsable	Igualdade			
Recursos	Recursos propios do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Material informativo publicado e difundido pola canle interna que garanta que chega a todo o cadro de persoal.			

Obxectivo 10. Aplicar as novas tecnoloxías para adoptar novas formas de traballo que faciliten a conciliación.

10.1 Facilitar a modalidade de traballo semipresencial ou do teletraballo cando as circunstancias o requiran.

Área responsable	Secretaría e Alcaldía			
Recursos	Recursos propios do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de solicitudes desagregado por sexo e posto de traballo. Nº de persoas desagregado por sexo e posto de traballo que se adhíren a medida.			

Obxectivo 11. Fomentar a corresponsabilidade de mulleres e homes na asunción de tarefas domésticas e no coidado e atención a persoas dependentes.

11.1 Fomento de permisos compartidos de paternidade e maternidade.

Área responsable	Secretaría e Alcaldía			
Recursos	Recursos propios do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Material informativo publicado e difundido pola canle interna que garanta que chega a todo o cadro de persoal.			

EIXO 5. COMUNICACIÓN

Obxectivo 12. Implantar o uso da linguaxe non sexista en todos os ámbitos (escrito, falado, iconográfico e dixital).

12.1 Localización e adaptación dun manual ou guía de linguaxe inclusivo e comunicación non sexista externa e interna, cuxo fin sexa a correcta utilización do linguaxe no ámbito da administración municipal.

Área responsable	Igualdade			
Recursos	Recursos propios			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Elaborado, publicado na web institucional e difundido a todo o cadro de persoal.			

12.2 Adaptación dos materiais de comunicación administrativa e información interna e externa de acordo ao principio de igualdade de oportunidades, facendo uso do linguaxe non sexista.

Área responsable	Igualdade e comunicación			
Recursos	Recursos propios e externos			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	N° de materiais de comunicación administrativa revisados e adaptados. N° de materiais de comunicación interna revisados e adaptados. N° de materiais de comunicación externa revisados e adaptados.			

12.3 Promoción equitativa de imaxes de mulleres e homes nos medios dixitais (web e redes), así como tamén na cartelería publicada.

Área responsable	Igualdade e comunicación			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	N° de materiais (cartaces ou folletos) onde se inclúen mulleres e homes rachando cos roles ou estereotipos de xénero.			

EIXO 6. SAÚDE E LABORAL

Obxectivo 13 Incluir a perspectiva de xénero en temas relacionados coa saúde laboral e a prevención de riscos laborais.

13.1 No marco da revisión do Plan de Prevención de Riscos Laborais:

Introducir no punto da avaliación de riscos a variable do sexo da persoa que desempeña o traballo, xa que as cuestións de saúde dependen dos corpos femininos e masculinos. Na actualidade, o texto que fai referencia a este tema no Plan é o seguinte: “Para a avaliación de riscos, o persoal técnico recaba a información necesaria da empresa sobre os postos de traballo, equipos, as instalacións e as áreas do centro de traballo, e realiza as visitas necesarias para a identificación dos riscos asociados a cada posto”.

Incorporar a variable sexo nas estatísticas de sinistralidade. O sexo debería ser unha variable que se cruce cos outros indicadores que se analizan na actualidade.

Incorporar formularios para realizar a investigación por accidentes, onde non se rexistra o sexo da persoa traballadora, e por tanto, non se ten en conta a perspectiva de xénero.

Analizar as instalacións e recursos de equipos e instalacións dispoñibles para homes e mulleres de acordo coas súas necesidades específicas: vestiarios, servizos, equipos, roupas de traballo...

Contemplan na ficha de rexistro de información de riscos os riscos para a saúde das mulleres e para a saúde dos homes, cando son diferentes para unhas e para outros. É necesario que se incorpore o sexo da persoa nestas fichas para ter en conta estas diferenzas.

Revisión dende un plano non sexista a toda a documentación.

Área responsable	Persoal e empresa de riscos laborais			
Recursos	Recursos humanos do Concello e da empresa			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Plan de Prevención de Riscos Laborais revisado e adaptado.			

13.2 Revisado o Plan de Prevención coa incorporación da óptica de xénero, formarase na materia ás e os delegados de prevención.

Área responsable	Igualdade			
Recursos	Recursos propios e externos			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de sesións formativas realizadas. Programas formativos das mesmas. Nº de participantes desagregado por sexo. Nivel de satisfacción das mesmas.			

13.3 Difusión ao persoal do novo Plan de Prevención de Riscos e información sobre os cambios realizados, de forma anual.

Área responsable	Persoal			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Plan publicado e difundido pola canle interna que garante que chega a todo o cadro de persoal.			

EIXO 7. ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO

Obxectivo 14. Garantir o respecto á integridade das persoas no entorno do traballo.

14.1 Localización, adaptación e difusión dun protocolo de actuación para a prevención e intervención ante situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo. Unha vez aprobado pola Comisión de Igualdade se levará a Pleno Municipal para aprobalo neste espazo.

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Protocolo aprobado pola Comisión e o Pleno Municipal Protocolo publicado e difundido.			

Obxectivo 15. Detectar, resolver e prever o acoso sexual e o acoso por razón de sexo

15.1 Elaboración e difusión de folletos informativos das actitudes e situacións consideradas como acoso sexual ou por razón de sexo.

Área responsable	Igualdade e Comisión de Igualdade			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Material publicado e difundido pola canle interna que garante que chega a todo o cadro de persoal.			

15.2 Campaña de sensibilización e prevención e formación á totalidade do cadro de persoal sobre o acoso sexual e laboral por cuestións de xénero.

Área responsable	Igualdade			
Recursos	Recursos propios e externos			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Material publicado e difundido pola canle interna que garanta que chega a todo o cadro de persoal.			

EIXO 8. VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo 16. Difundir e garantir os dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

16.1 Informar xunto coa representación do persoal dos dereitos en materia laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.

Área responsable	Comité de Empresa e Mesa de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero			
Recursos	Recursos propios			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Material publicado e difundido pola canle interna que garanta que chega a todo o cadro de persoal.			

16.2 Acometer a tramitación dos procedementos nesta materia, conciliando as previsións da normativa administrativa co dereito á intimidade da muller, adecuando os trámites de rexistro de documentos, notificacións, etc. e minimizando o número de persoas intervincentes ao mínimo imprescindible, para evitar a estigmatización da afectada.

Área responsable	Servizos Sociais			
Recursos	Recursos propios			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de procedementos adaptados á normativa.			

16.3 Adaptación horaria, cambio de quenda ou flexibilidade horaria para a traballadora vítima de violencia de xénero.

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Recursos propios			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de adaptacións de xornada.			

16.4 Declaración de principios de tolerancia cero coa violencia de xénero e acoso sexual ou por razón de sexo

Área responsable	Comisión de Igualdade e Pleno Municipal			
Recursos	Recursos propios			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Declaración aprobada pola Comisión e o Pleno Municipal. Declaración difundida no web municipal e nas redes sociais. Declaración difundida a todo o cadro de persoal pola canle que garanta que chega a totalidade.			

16.5 Establecer unha actuación coordinada antes as posibles situacións de violencia de xénero coa Mesa de Coordinación Interinstitucional contra da Violencia de Xénero.

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Recursos propios			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de intervencións coordinadas coa Mesa de Coordinación en contra da Violencia de Xénero.			

EIXO 9. CONTRATACIÓN

Obxectivo 17. Mellorar a calidade das contratacións temporais.

17.1 Priorizar a contratación a xornada completa fronte a xornada parcial sempre que sexa posible nas marxes que permita o posto e o servizo a prestar.

Área responsable	Secretaría e Alcaldía			
Recursos	Recursos propios			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de contratos a xornada completa e parcial desagregado por sexo e posto de traballo.			

EIXO 10. DIFUSIÓN E SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE

Obxectivo 18. Garantir a difusión e coñecemento do Plan de Igualdade

18.1 O Concello comprométese a difundir o plan de igualdade a todo o persoal.

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Recursos propios			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Plan publicado e difundido pola canle interna que garanta que chega a todo o cadro de persoal.			

18.2 Creación dun apartado específico do Plan de Igualdade na web municipal, con información do Plan de Igualdade, das accións que se vaian desenvolvendo e dos resultados obtidos.

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Persoal Comunicación			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Plan publicado no apartado da web institucional. Actualización da información nas redes sociais.			

18.3 Pór en marcha unha canle de recollida de suxestións para que o persoal poida trasladar as súas demandas, propostas... en materia de igualdade, conciliación, saúde laboral...

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Persoal Comunicación			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Nº de suxestións recollidas e tramitadas desagregadas por sexo e posto de traballo.			

18.4 Difusión específica do contido do Plan de Igualdade dirixida aos cargos electos sexan coñecedores do Plan de Igualdade

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	<p>Nº de sesións informativas ou formativas dirixidas a cargos electos.</p> <p>Nº de participantes desagregado por sexo.</p> <p>Nivel de satisfacción das mesmas.</p>			

18.5 Elaboración dun cuestionario (físico ou virtual) entre o persoal para saber o grao de satisfacción das medidas implantadas

Área responsable	Comisión de Igualdade			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Informe de resultados do cuestionario.			

EIXO 11. XESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Obxectivo 19. Incorporar a perspectiva de xénero e o compromiso coa igualdade na cultura de xestión.

19.1 Trasladar ás empresas que prestan servizos externalizados para o Concello o Plan de Igualdade para que o dean a coñecer ao seu persoal.

Área responsable	Secretaría e Alcaldía			
Recursos	Recursos humanos do Concello			
Anualidade	2022	2023	2024	2025
Indicadores	Plan de Igualdade enviado ás empresas que correspondan.			

7. Avaliación e seguimento

7.1 Obxectivos da avaliación

- ▽ Coñecer o grao de desenvolvemento de todas as medidas.
- ▽ Valorar o nivel de impacto das medidas.
- ▽ Recompilar información estatística sobre o grao de desenvolvemento das medidas.
- ▽ Elaborar informes anuais de seguimento.
- ▽ Elaborar o informe final de seguimento.

7.2 Tipos de avaliación

- ▽ Seguimento anual do nivel de execución das medidas do Plan a través da elaboración dun informe anual.
- ▽ Avaliación intermedia do Plan de Igualdade no segundo ano dende a entrada en vigor do mesmo.
- ▽ Avaliación final do Plan de Igualdade a través da elaboración dun informe avaliativo.

7.3 Indicadores de avaliación

Cada unha das accións contempla diferentes indicadores para facilitar a avaliación e medición de varias cuestións:

- ▽ Por unha banda, os indicadores de seguimento facilitan a valoración do nivel de desenvolvemento das accións.
- ▽ Por outra, os indicadores de impacto fan posible que valoremos as mudanzas cuantitativas e cualitativas conseguidas.

7.4 Responsabilidades

A Comisión Negociadora do Plan de Igualdade será a responsable de realizar o seguimento e a avaliación do Plan de Igualdade.

7.5 Avaliación do impacto

Ao finalizar o Plan de Igualdade realizarase unha avaliación do mesmo, na que se contemplará o estudo do impacto de xénero, tendo en conta, polo menos, os seguintes aspectos:

Cambios nos comportamentos, crenzas e valores no que respecta á igualdade de xénero

Reflexións das traballadoras e traballadores que participan das formacións relacionadas coa igualdade de xénero.

Melloras implantadas en materia de conciliación da vida persoal, laboral e familiar

Novas medidas implantadas, valoracións e impresións das traballadoras e traballadores.

Cambios na valoración do cadro de persoal respecto da igualdade de oportunidades

Opiniós das traballadoras e traballadores sobre as medidas implantadas no marco do Plan de Igualdade.

Mudanzas na cultura organizativa

Incorporación da igualdade como un valor fundamental e transversal en toda a comunicación institucional, para dentro e para fóra.

Documentos divulgados – guías, folletos, libretos...- sobre a igualdade de xénero, a prevención do acoso sexual e por razón de sexo, e de conciliación.

Instrumentos creados para prever e atender: protocolo de prevención e atención ao acoso sexual e por razón de sexo e declaración institucional de rexeitamento de todo tipo de violencia contra as mulleres.

Transparencia na política retributiva

Análise e estudo do cumprimento do principio de igualdade de xénero elaborado e consensuado no marco da Comisión de Igualdade.

8. Calendario actuacións

EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL				
Obxectivo 1. Promover condicións laborais que integren o principio de igualdade, asegurando que os procesos para promover contratos indefinidos se apliquen dende a igualdade de oportunidades.				
1.1 Continuar coa política de selección de persoal existente e mellorar na introdución da linguaxe non sexista redacción das convocatorias.	2022	2023	2024	2025
1.2 Informar anualmente á Comisión de Igualdade sobre os procesos de selección levados a cabo con datos desagregados por sexo, así como a distribución por sexo en todas as categorías profesionais.	2022	2023	2024	2025
1.3 Fomentar que os decretos e resolucións de alcaldía establezan a paridade sistematicamente nos tribunais.	2022	2023	2024	2025
1.4 Instar a presentar documentación acreditativa da situación de excedencia por coidados nos procesos selectivos.	2022	2023	2024	2025
1.5 Nos procesos de cobertura de postos valorarase como mérito a formación en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.	2022	2023	2024	2025
1.6 Publicación nas ofertas de emprego o compromiso do Concello coa Igualdade de Oportunidades.	2022	2023	2024	2025
1.7 Revisión dos acordos de oferta de convocatorias de emprego público para evitar que teñan elementos que xeran discriminación directa ou indirecta.	2022	2023	2024	2025
1.8 No caso de que os procesos de selección requiren probas físicas, deberase incorporar a perspectiva de xénero nas mesmas.	2022	2023	2024	2025
1.9 Facilitar e promocionar os medios para garantir que as mulleres embarazadas ou cun parto recente poidan asistir aos procesos de selección.	2022	2023	2024	2025
1.10 Facilitar e promocionar os medios para garantir que as mulleres en situación de violencia de xénero poidan asistir aos procesos de selección.	2022	2023	2024	2025

EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL

Obxectivo 2. Incrementar a presenza de mulleres ou homes en postos de niveis nos que están infrarrepresentados/as.

2.1 Programas formativos de sensibilización en materia de xénero co fin de reducir os estereotipos tradicionais que segregan horizontalmente o mercado laboral.	2022	2023	2024	2025
2.2 Revisar a denominación dos postos na RPT dende unha perspectiva non sexista.	2022	2023	2024	2025

Obxectivo 3. Establecer criterios obxectivos e medibles para poder acceder a unha promoción e ascenso

3.1 Informar anualmente a la Comisión de Igualdade de los procesos de promoción desenvolvidos con datos desagregados por sexo.	2022	2023	2024	2025
3.2 Estudo na RPT da posibilidade de establecer postos de promoción interna.	2022	2023	2024	2025

EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL

Obxectivo 4. Reforzar a política salarial para garantir o principio de igualdade entre mulleres e homes.

4.1 Estudiar posibles medidas para eliminar de forma paulatina a fenda salarial, que pode ser xerada por recaer os complementos e plus en categorías e postos ocupados maioritariamente por homes.	2022	2023	2024	2025
4.2 Elaboración da RPT facendo unha revisión dos complementos e pagas extras asignados aos distintos postos.	2022	2023	2024	2025

EIXO 3. FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

Obxectivo 5. Integrar na formación para o persoal o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

5.1 Elaboración dun informe sobre as necesidades formativas específicas de mulleres e homes para poder satisfacer as mesmas tendo en conta as diferenzas de xénero, evitando desigualdades.	2022	2023	2024	2025
5.2 Deseño dun programa formativo específico destinado a adquirir habilidades que faciliten o desenvolvemento de carreira de mulleres e homes, por exemplo, liderado, xestión de equipos, motivación, resiliencia, xestión de conflitos e comunicación con perspectiva de xénero. Este programa deberá ser complementado cun calendario anual que se publique a principios de ano e que teña en conta as necesidades do persoal a través do proceso consultivo previo.	2022	2023	2024	2025

Obxectivo 6. Establecer medidas que faciliten o acceso á formación de maneira igualitaria a mulleres e homes.

6.1 Deseño dun plan de formación en horarios preferentemente dentro da xornada laboral, sempre que quede garantido convenientemente a prestación do servizo ou cando as condicións do servizo así o permitan.	2022	2023	2024	2025
6.2 Na medida do posible favorecer medidas de acompañamento e coidado de fillos/as durante o tempo de formación no caso de que se realice fóra do horario laboral.	2022	2023	2024	2025
6.3 Informar o dereito á formación durante o permiso de risco durante o embarazo, maternidade, paternidade, en caso de parto, adopción ou acollemento, lactación, excedencias e redución de xornada por coidado de fillos ou fillas, familiares e violencia sobre a muller.	2022	2023	2024	2025
6.4 Informe anual á Comisión de Igualdade sobre todos os cursos de formación realizados con datos desagregados por sexo.	2022	2023	2024	2025

Obxectivo 7. Impulsar unha cultura da igualdade de maneira que o cadro de persoal estea sensibilizada a este respecto.

7.1 Formación en materia de igualdade a todo o persoal mediante cursos e materiais informativos e de divulgación, creado a tal efecto para que a perspectiva de xénero sexa tida en conta en todas as actividades e tarefas municipais, así como en materia de acoso sexual ou por razón de sexo, comunicación non sexista. Prestarase especial atención á formación e	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

sensibilización en materia de igualdade de oportunidades ao persoal responsable dos procesos de selección/promoción, á representación legal do cadro de persoal e ao persoal responsable de comunicación.				
7.2 Información e difusión entre todo o cadro de persoal da normativa vixente en igualdade.	2022	2023	2024	2025
7.3 Implementación de sesións formativas – informativas para o cadro de persoal sobre o Plan de Igualdade, o seu desenvolvemento, seguimento e avaliación.	2022	2023	2024	2025
EIXO 4. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL				
Obxectivo 8. Establecer formas de adaptación da xornada laboral ás necesidades do cadro de persoal.				
8.1 Promover que o horario de formación e de reunións, promovendo que non se establezan fóra do horario laboral.	2022	2023	2024	2025
8.2 Definición na RPT do que o Concello entende por dispoñibilidade, de maneira que queden claros os límites do concepto.	2022	2023	2024	2025
Obxectivo 9. Apoiar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional.				
9.1 Elaboración e difusión dunha guía onde se inclúan as medidas de conciliación existentes no Concello. A difusión será realizada por medios que garantan que chega a totalidade do cadro de persoal (ex. grupo de whatsapp).	2022	2023	2024	2025
9.2 Pór en marcha unha bolsa de horas para atender ás necesidades de conciliación, establecendo unha regulación para o seu uso.	2022	2023	2024	2025
9.3 Facilitar información sobre axudas públicas para persoas con redución de xornada que implique redución salarial.	2022	2023	2024	2025
Obxectivo 10. Aplicar as novas tecnoloxías para adoptar novas formas de traballo que faciliten a conciliación.				
10.1 Facilitar a modalidade de traballo semipresencial ou do teletraballo cando as circunstancias o requiran.	2022	2023	2024	2025
Obxectivo 11. Fomentar a corresponsabilidade de mulleres e homes na asunción de tarefas domésticas e no coidado e atención a persoas dependentes.				
11.1 Fomento de permisos compartidos de paternidade e maternidade.	2022	2023	2024	2025

EIXO 5. COMUNICACIÓN

Obxectivo 12. Implantar o uso da linguaxe non sexista en todos os ámbitos (escrito, falado, iconográfico e dixital).

12.1 Localización e adaptación dun manual ou guía de linguaxe inclusivo e comunicación non sexista externa e interna, cuxo fin sexa a correcta utilización do linguaxe no ámbito da administración municipal.	2022	2023	2024	2025
12.2 Adaptación dos materiais de comunicación administrativa e información interna e externa de acordo ao principio de igualdade de oportunidades, facendo uso do linguaxe non sexista.	2022	2023	2024	2025
12.3 Promoción equitativa de imaxes de mulleres e homes nos medios dixitais (web e redes), así como tamén na cartelería publicada.	2022	2023	2024	2025

EIXO 6. SAÚDE E LABORAL

Obxectivo 13 Incluir a perspectiva de xénero en temas relacionados coa saúde laboral e a prevención de riscos laborais.

13.1 Revisión do Plan de Prevención de Riscos Laborais:	2022	2023	2024	2025
13.2 Revisado o Plan de Prevención coa incorporación da óptica de xénero, formarase na materia ás e os delegados de prevención.	2022	2023	2024	2025
13.3 Difusión ao persoal do novo Plan de Prevención de Riscos e información sobre os cambios realizados, de forma anual.	2022	2023	2024	2025

EIXO 7. ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO

Obxectivo 14. Garantir o respecto á integridade das persoas no entorno do traballo.

14.1 Localización, adaptación e difusión dun protocolo de actuación para a prevención e intervención ante situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo. Unha vez aprobado pola Comisión de Igualdade se levará a Pleno Municipal para aprobalo neste espazo.	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

Obxectivo 15. Detectar, resolver e prever o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

15.1 Elaboración e difusión de folletos informativos das actitudes e situacións consideradas como acoso sexual ou por razón de sexo.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

15.2 Campaña de sensibilización e prevención e formación á totalidade do cadro de persoal sobre o acoso sexual e laboral por cuestións de xénero.	2022	2023	2024	2025
EIXO 8. VIOLENCIA DE XÉNERO				
Obxectivo 16. Difundir e garantir os dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero.				
16.1 Informar xunto coa representación do persoal dos dereitos en materia laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.	2022	2023	2024	2025
16.2 Acometer a tramitación dos procedementos nesta materia, conciliando as previsións da normativa administrativa co dereito á intimidade da muller, adecuando os trámites de rexistro de documentos, notificacións, etc. e minimizando o número de persoas intervintes ao mínimo imprescindible, para evitar a estigmatización da afectada.	2022	2023	2024	2025
16.3 Adaptación horaria, cambio de quenda ou flexibilidade horaria para a traballadora vítima de violencia de xénero.	2022	2023	2024	2025
16.4 Declaración de principios de tolerancia cero coa violencia de xénero e acoso sexual ou por razón de sexo	2022	2023	2024	2025
16.5 Establecer unha actuación coordinada antes as posibles situacións de violencia de xénero coa Mesa de Coordinación en contra da Violencia de Xénero.	2022	2023	2024	2025
EIXO 9. CONTRATACIÓN				
Obxectivo 17. Mellorar a calidade das contratacións temporais.				
17.1 Priorizar a contratación a xornada completa fronte a xornada parcial sempre que sexa posible nas marxes que permita o posto e o servizo a prestar.	2022	2023	2024	2025
EIXO 10. DIFUSIÓN E SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE				
Obxectivo 18. Garantir a difusión e coñecemento do Plan de Igualdade.				
18.1 O Concello comprométese a difundir o plan de igualdade a todo o persoal.	2022	2023	2024	2025
18.2 Creación dun apartado específico do Plan de Igualdade na web municipal, con información do Plan de Igualdade, das accións que se vaian desenvolvendo e dos resultados obtidos.	2022	2023	2024	2025
18.3 Pór en marcha unha canle de recollida de suxestións para que o persoal poida trasladar as súas demandas, propostas... en materia de igualdade, conciliación, saúde laboral...	2022	2023	2024	2025

18.4 Difusión específica do contido do Plan de Igualdade dirixida aos cargos electos sexan coñecedores do Plan de Igualdade	2022	2023	2024	2025
18.5 Elaboración dun cuestionario (físico ou virtual) entre o persoal para saber o grao de satisfacción das medidas implantadas	2022	2023	2024	2025
EIXO 11. XESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE XÉNERO				
Obxectivo 19. Incorporar a perspectiva de xénero e o compromiso coa igualdade na cultura de xestión.				
19.1 Trasladar ás empresas que prestan servizos externalizados para o Concello o Plan de Igualdade para que o dean a coñecer ao seu persoal.	2022	2023	2024	2025

9. Calendario actuacións por área responsable

Departamento de persoal				
EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL				
Obxectivo 1. Promover condicións laborais que integren o principio de igualdade, asegurando que os procesos para promover contratos indefinidos se apliquen dende a igualdade de oportunidades.				
1.1 Continuar coa política de selección de persoal existente e mellorar na introdución da linguaxe non sexista redacción das convocatorias.	2022	2023	2024	2025
1.2 Informar anualmente á Comisión de Igualdade sobre os procesos de selección levados a cabo con datos desagregados por sexo, así como a distribución por sexo en todas as categorías profesionais.	2022	2023	2024	2025
EIXO 3. FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN				
Obxectivo 5. Integrar na formación para o persoal o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.				
5.1 Elaboración dun informe sobre as necesidades formativas específicas de mulleres e homes para poder satisfacer as mesmas tendo en conta as diferenzas de xénero, evitando desigualdades.	2022	2023	2024	2025
5.2 Deseño dun programa formativo específico destinado a adquirir habilidades que faciliten o desenvolvemento de carreira de mulleres e homes, por exemplo, liderado, xestión de equipos, motivación, resiliencia, xestión de conflitos e comunicación con perspectiva de xénero. Este programa deberá ser complementado cun calendario anual que se publique a principios de ano e que teña en conta as necesidades do persoal a través do proceso consultivo previo.	2022	2023	2024	2025
Obxectivo 6. Establecer medidas que faciliten o acceso á formación de maneira igualitaria a mulleres e homes.				
6.1 Deseño dun plan de formación en horarios preferentemente dentro da xornada laboral, sempre que quede garantido convenientemente a prestación do servizo ou cando as condicións do servizo así o permitan.	2022	2023	2024	2025

6.2 Na medida do posible favorecer medidas de acompañamento e coidado de fillos/as durante o tempo de formación no caso de que se realice fóra do horario laboral.	2022	2023	2024	2025
6.3 Informar o dereito á formación durante o permiso de risco durante o embarazo, maternidade, paternidade, en caso de parto, adopción ou acollemento, lactación, excedencias e redución de xornada por coidado de fillos ou fillas, familiares e violencia sobre a muller.	2022	2023	2024	2025
6.4 Informe anual á Comisión de Igualdade sobre todos os cursos de formación realizados con datos desagregados por sexo.	2022	2023	2024	2025
EIXO 6. SAÚDE E LABORAL				
Obxectivo 13. Incluir a perspectiva de xénero en temas relacionados coa saúde laboral e a prevención de riscos laborais.				
13.1 No marco da revisión do Plan de Prevención de Riscos Laborais	2022	2023	2024	2025
13.3 Difusión ao persoal do novo Plan de Prevención de Riscos e información sobre os cambios realizados, de forma anual.	2022	2023	2024	2025
EIXO 4. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL				
Obxectivo 9. Apoiar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional.				
9.2 Pór en marcha unha bolsa de horas para atender ás necesidades de conciliación, establecendo unha regulación para o seu uso.	2022	2023	2024	2025

Secretaría

EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL

Obxectivo 1. Promover condicións laborais que integren o principio de igualdade, asegurando que os procesos para promover contratos indefinidos se apliquen dende a igualdade de oportunidades.

1.1 Continuar coa política de selección de persoal existente e mellorar na introdución da linguaxe non sexista redacción das convocatorias.	2022	2023	2024	2025
1.2 Informar anualmente á Comisión de Igualdade sobre os procesos de selección levados a cabo con datos desagregados por sexo, así como a distribución por sexo en todas as categorías profesionais.	2022	2023	2024	2025
1.4 Instar a presentar documentación acreditativa da situación de excedencia por coidados nos procesos selectivos.	2022	2023	2024	2025
1.5 Nos procesos de cobertura de postos valorarase como mérito a formación en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.	2022	2023	2024	2025
1.6 Publicación nas ofertas de emprego o compromiso do Concello coa Igualdade de Oportunidades.	2022	2023	2024	2025
1.8 No caso de que os procesos de selección requiren probas físicas, deberase incorporar a perspectiva de xénero nas mesmas.	2022	2023	2024	2025
1.9 Facilitar e promocionar os medios para garantir que as mulleres embarazadas ou cun parto recente poidan asistir aos procesos de selección.	2022	2023	2024	2025
1.10 Facilitar e promocionar os medios para garantir que as mulleres en situación de violencia de xénero poidan asistir aos procesos de selección.	2022	2023	2024	2025

Obxectivo 2. Incrementar a presenza de mulleres ou homes en postos de niveis nos que están infrarrepresentados/as.

2.2 Revisar a denominación dos postos na RPT dende unha perspectiva non sexista.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

Obxectivo 3. Establecer criterios obxectivos e medibles para poder acceder a unha promoción e ascenso.

3.1 Informar anualmente a la Comisión de Igualdade de los procesos de promoción desenvolvidos con datos desagregados por sexo.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

3.2 Estudo na RPT da posibilidade de establecer postos de promoción interna.	2022	2023	2024	2025
EIXO 2. RETRIBUCIÓN SALARIAL E CLASIFICACIÓN DOS POSTOS DE TRABALLO				
Obxectivo 4. Reforzar a política salarial para garantir o principio de igualdade entre mulleres e homes.				
4.1 Estudar posibles medidas para eliminar de forma paulatina a fenda salarial, que pode ser xerada por recaer os complementos e plus en categorías e postos ocupados maioritariamente por homes.	2022	2023	2024	2025
4.2 Elaboración da RPT facendo unha revisión dos complementos e pagas extras asignados aos distintos postos.	2022	2023	2024	2025
EIXO 4. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL				
Obxectivo 8. Establecer formas de adaptación da xornada laboral ás necesidades do cadro de persoal.				
8.2 Definición na RPT do que o Concello entende por dispoñibilidade, de maneira que queden claros os límites do concepto.	2022	2023	2024	2025
Obxectivo 9. Apoiar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional.				
9.2 Pór en marcha unha bolsa de horas para atender ás necesidades de conciliación, establecendo unha regulación para o seu uso.	2022	2023	2024	2025
Obxectivo 10. Aplicar as novas tecnoloxías para adoptar novas formas de traballo que faciliten a conciliación.				
10.1 Facilitar a modalidade de traballo semipresencial ou do teletraballo cando as circunstancias o requiran.	2022	2023	2024	2025
Obxectivo 11. Fomentar a corresponsabilidade de mulleres e homes na asunción de tarefas domésticas e no coidado e atención a persoas dependentes.				
11.1 Fomento de permisos compartidos de paternidade e maternidade	2022	2023	2024	2025
EIXO 9. CONTRATACIÓN				
Obxectivo 17. Mellorar a calidade das contratacións temporais.				
17.1 Priorizar a contratación a xornada completa fronte a xornada parcial sempre que sexa posible nas marxes que permita o posto e o servizo a prestar.	2022	2023	2024	2025
EIXO 11. XESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE XÉNERO				

Obxectivo 19. Incorporar a perspectiva de xénero e o compromiso coa igualdade na cultura de xestión.

<p>19.1 Trasladar ás empresas que prestan servizos externalizados para o Concello o Plan de Igualdade para que o dean a coñecer ao seu persoal</p>	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

Alcaldía

EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL

Obxectivo 1. Promover condicións laborais que integren o principio de igualdade, asegurando que os procesos para promover contratos indefinidos se apliquen dende a igualdade de oportunidades.

1.3 Fomentar que os decretos e resolucións de alcaldía establezan a paridade sistematicamente nos tribunais.	2022	2023	2024	2025
1.8 No caso de que os procesos de selección requiren probas físicas, deberase incorporar a perspectiva de xénero nas mesmas.	2022	2023	2024	2025
1.9 Facilitar e promocionar os medios para garantir que as mulleres embarazadas ou cun parto recente poidan asistir aos procesos de selección.	2022	2023	2024	2025
1.10 Facilitar e promocionar os medios para garantir que as mulleres en situación de violencia de xénero poidan asistir aos procesos de selección.	2022	2023	2024	2025

EIXO 4. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Obxectivo 10. Aplicar as novas tecnoloxías para adoptar novas formas de traballo que faciliten a conciliación.

10.1 Facilitar a modalidade de traballo semipresencial ou do teletraballo cando as circunstancias o requiran.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

Obxectivo 11. Fomentar a corresponsabilidade de mulleres e homes na asunción de tarefas domésticas e no coidado e atención a persoas dependentes.

11.1 Fomento de permisos compartidos de paternidade e maternidade	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

EIXO 9. CONTRATACIÓN

Obxectivo 17. Mellorar a calidade das contratacións temporais.

17.1 Priorizar a contratación a xornada completa fronte a xornada parcial sempre que sexa posible nas marxes que permita o posto e o servizo a prestar.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

EIXO 11. XESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Obxectivo 19. Incorporar a perspectiva de xénero e o compromiso coa igualdade na cultura de xestión.

<p>19.1 Trasladar ás empresas que prestan servizos externalizados para o Concello o Plan de Igualdade para que o dean a coñecer ao seu persoal.</p>	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

Área de Igualdade

EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL

Obxectivo 2. Incrementar a presenza de mulleres ou homes en postos de niveis nos que están infrarrepresentados/as.

2.1 Programas formativos de sensibilización en materia de xénero co fin de reducir os estereotipos tradicionais que segregan horizontalmente o mercado laboral.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

EIXO 3. FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

Obxectivo 7. Impulsar unha cultura da igualdade de maneira que o cadro de persoal estea sensibilizada a este respecto.

7.1 Formación en materia de igualdade a todo o persoal mediante cursos e materiais informativos e de divulgación, creado a tal efecto para que a perspectiva de xénero sexa tida en conta en todas as actividades e tarefas municipais, así como en materia de acoso sexual ou por razón de sexo, comunicación non sexista. Prestarase especial atención á formación e sensibilización en materia de igualdade de oportunidades ao persoal responsable dos procesos de selección/promoción, á representación legal do cadro de persoal e ao persoal responsable de comunicación.	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

7.2 Información e difusión entre todo o cadro de persoal da normativa vixente en igualdade.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

EIXO 4. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Obxectivo 9. Apoiar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional.

9.1 Elaboración e difusión dunha guía onde se inclúan as medidas de conciliación existentes no Concello. A difusión será realizada por medios que garantan que chega a totalidade do cadro de persoal (ex. grupo de whatsapp).	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

9.3 Facilitar información sobre axudas públicas para persoas con redución de xornada que implique redución salarial.	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

EIXO 5. COMUNICACIÓN

Obxectivo 12. Implantar o uso da linguaxe non sexista en todos os ámbitos (escrito, falado, iconográfico e dixital).

12.1 Localización e adaptación dun manual ou guía de linguaxe inclusivo e comunicación non sexista externa e interna, cuxo fin sexa a correcta utilización do linguaxe no ámbito da administración municipal.	2022	2023	2024	2025
12.2 Adaptación dos materiais de comunicación administrativa e información interna e externa de acordo ao principio de igualdade de oportunidades, facendo uso do linguaxe non sexista.	2022	2023	2024	2025
12.3 Promoción equitativa de imaxes de mulleres e homes nos medios dixitais (web e redes), así como tamén na cartelería publicada.	2022	2023	2024	2025

EIXO 6. SAÚDE E LABORAL

Obxectivo 13 Incluir a perspectiva de xénero en temas relacionados coa saúde laboral e a prevención de riscos laborais.

13.2 Revisado o Plan de Prevención coa incorporación da óptica de xénero, formarase na materia ás e os delegados de prevención.	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

EIXO 7. ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO

Obxectivo 15. Detectar, resolver e prever o acoso sexual e o acoso por razón de sexo

15.1 Elaboración e difusión de folletos informativos das actitudes e situacións consideradas como acoso sexual ou por razón de sexo.	2022	2023	2024	2025
15.2 Campaña de sensibilización e prevención e formación á totalidade do cadro de persoal sobre o acoso sexual e laboral por cuestións de xénero.	2022	2023	2024	2025

Comisión de Igualdade

EIXO 1. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN LABORAL

Obxectivo 1. Promover condicións laborais que integren o principio de igualdade, asegurando que os procesos para promover contratos indefinidos se apliquen dende a igualdade de oportunidades.

1.7 Revisión dos acordos de convocatorias de emprego público para evitar que teñan elementos que xeran discriminación directa ou indirecta.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

EIXO 3. FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

Obxectivo 7. Impulsar unha cultura da igualdade de maneira que o cadro de persoal estea sensibilizada a este respecto.

7.3 Implementación de sesións formativas – informativas para o cadro de persoal sobre o Plan de Igualdade, o seu desenvolvemento, seguimento e avaliación.	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

EIXO 7. ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO

Obxectivo 14. Garantir o respecto á integridade das persoas no entorno do traballo.

14.1 Localización, adaptación e difusión dun protocolo de actuación para a prevención e intervención ante situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo. Unha vez aprobado pola Comisión de Igualdade se levará a Pleno Municipal para aprobalo neste espazo.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

Obxectivo 15. Detectar, resolver e prever o acoso sexual e o acoso por razón de sexo

15.2 Elaboración e difusión de folletos informativos das actitudes e situacións consideradas como acoso sexual ou por razón de sexo.	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

EIXO 8. VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo 16. Difundir e garantir os dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero

16.3 Adaptación horaria, cambio de quenda ou flexibilidade horaria para a traballadora vítima de violencia de xénero.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

16.4 Declaración de principios de tolerancia cero coa violencia de xénero e acoso sexual ou por razón de sexo	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------

16.5 Establecer unha actuación coordinada antes as posibles situacións de violencia de xénero coa Mesa de Coordinación en contra da Violencia de Xénero.	2022	2023	2024	2025
EIXO 10. DIFUSIÓN E SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE				
Obxectivo 18. Garantir a difusión e coñecemento do Plan de Igualdade				
18.1 O Concello comprométese a difundir o plan de igualdade a todo o persoal.	2022	2023	2024	2025
18.2 Creación dun apartado específico do Plan de Igualdade na web municipal, con información do Plan de Igualdade, das accións que se vaian desenvolvendo e dos resultados obtidos.	2022	2023	2024	2025
18.4 Difusión específica do contido do Plan de Igualdade dirixida aos cargos electos sexan coñecedores do Plan de Igualdade.	2022	2023	2024	2025
18.5 Elaboración dun cuestionario (físico ou virtual) entre o persoal para saber o grao de satisfacción das medidas implantadas.	2022	2023	2024	2025

Comunicación

EIXO 5. COMUNICACIÓN

Obxectivo 12. Implantar o uso da linguaxe non sexista en todos os ámbitos (escrito, falado, iconográfico e dixital).

12.2 Adaptación dos materiais de comunicación administrativa e información interna e externa de acordo ao principio de igualdade de oportunidades, facendo uso do linguaxe non sexista.	2022	2023	2024	2025
12.3 Promoción equitativa de imaxes de mulleres e homes nos medios dixitais (web e redes), así como tamén na cartelería publicada.	2022	2023	2024	2025

EIXO 10. DIFUSIÓN E SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE

Obxectivo 18. Garantir a difusión e coñecemento do Plan de Igualdade

18.2 Creación dun apartado específico do Plan de Igualdade na web municipal, con información do Plan de Igualdade, das accións que se vaian desenvolvendo e dos resultados obtidos.	2022	2023	2024	2025
18.3 Pór en marcha unha canle de recollida de suxestións para que o persoal poida trasladar as súas demandas, propostas... en materia de igualdade, conciliación, saúde laboral...	2022	2023	2024	2025

Servizos Sociais

EIXO 8. VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo 16. Difundir e garantir os dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

16.2 Acometer a tramitación dos procedementos nesta materia, conciliando as previsións da normativa administrativa co dereito á intimidade da muller, adecuando os trámites de rexistro de documentos, notificacións, etc. e minimizando o número de persoas intervintes ao mínimo imprescindible, para evitar a estigmatización da afectada.	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

Comité de empresa e Mesa de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero

EIXO 8. VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo 16. Difundir e garantir os dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

16.1 Informar xunto coa representación do persoal dos dereitos en materia laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

Toda as áreas

EIXO 4. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Obxectivo 8. Establecer formas de adaptación da xornada laboral ás necesidades do cadro de persoal.

8.1 Promover que o horario de formación e de reunións, promovendo que non se establezan fóra do horario laboral.	2022	2023	2024	2025
---	------	------	------	------