

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 2021-4242

EXCMA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DEL TERUEL

AMPLIACION DEL PLAZO DE JUSTIFICACION DE SUBVENCIONES DE CULTURA Y TURISMO 2021 DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE TERUEL HASTA 30-12-2021

“La Excma. Diputación Provincial de Teruel ha acordado ampliar el plazo establecido en las bases de la convocatoria de subvenciones que se indica, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel que se expresa:

Convocatoria BOPTTE Nº Fecha Ampliación plazo justific.
Red Aragonesa Espacios 207 29-10-202130-12-2021
Escénicos (RAEE).

En virtud de ello, los beneficiarios de dichas subvenciones podrán presentar la justificación documental correspondiente hasta el 30 de diciembre de 2021.

Se continuará considerando gasto realizado el que haya sido efectivamente pagado hasta el 30 de noviembre de 2021, establecido en la convocatoria.”

El Presidente, Manuel Rando López.-- El Secretario General Acctal., Miguel Ángel Abad Meléndez.
DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE

Núm. 2021-4152

ALCAÑIZ

El Pleno del Ayuntamiento de Alcañiz adoptó en sesión plenaria celebrada el pasado seis de abril de dos mil veintiuno el siguiente acuerdo:

1.- Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento de Alcañiz, cuyo contenido completo obra en el expediente.

2.-Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad, acuerdan que la vigencia del Plan será de cuatro años a partir de su entrada en vigor

3.- El Plan de Igualdad aprobado sustituirá a los Anexos del Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios referidos al mismo que quedarán sin efecto siendo sustituidos por el que ahora se aprueba..

4.- De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Lo que se publica para general conocimiento.

Alcañiz a 17 de noviembre de 2021

El Secretario General

Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales del Ayuntamiento de Alcañiz (PIEM)
2021-2024

Estructura y contenidos del Plan de Igualdad

Los planes de igualdad son «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo».

Estos contenidos se estructuran en este Plan como sigue:

Resumen del diagnóstico, en el que se exponen las conclusiones del diagnóstico de igualdad que sirven como base para la definición de los objetivos, medidas y demás elementos necesarios para elaborar el Plan de Igualdad.

Plan de igualdad, en el que se establecen los objetivos generales del Plan y su periodo de vigencia y se desarrollan los objetivos y medidas a adoptar estructuradas en ocho ámbitos:

Ámbito 1. Acceso al empleo

Ámbito 2. Clasificación profesional

Ámbito 3. Condiciones de trabajo

Ámbito 4. Retribuciones

Ámbito 5. Formación y promoción profesional

Ámbito 6. Conciliación y corresponsabilidad

Ámbito 7. Prevención de la discriminación y del acoso sexual y por razón de sexo

Ámbito 8. Cultura organizacional

Cada ámbito contiene una serie de objetivos y, dentro de cada uno de ellos, las medidas a adoptar por el Ayuntamiento. Para cada una de ellas se detalla:

- Descripción de la medida
- Indicadores de seguimiento
- Áreas/personas/entidades/organismos responsables de la ejecución de las medidas
- Presupuesto
- Bloque y periodo de ejecución de medidas, señaladas en un cronograma dividido por semestres.

El bloque de ejecución corresponde a una agrupación de las medidas realizada por la coincidencia en tipo de recursos necesarios para llevarlas a cabo, de manera que resulte más operativo acometerlas en conjunto.

Evaluación y seguimiento, en el que se describen los instrumentos para determinar el cumplimiento de lo planificado, las personas que van a aplicar dichos instrumentos y los plazos.

Para plantear la estructura del Plan de Igualdad se han seguido los ámbitos marcados por la L.O 3/2007, modificados por el R.D. 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.

Se ha añadido un último ámbito en el que se incorporan todas las cuestiones relacionadas con la cultura organizacional y la transversalización de la perspectiva de género. No se contempla como ámbito específico la infrarrepresentación femenina, por considerarse que se trata de un elemento transversal al resto de ámbitos y que se abordará en cada uno de ellos.

ESTRUCTURA PLANES DE IGUALDAD Rd 6/2019	ESTRUCTURA PLAN IGUALDAD AYUNTAMIENTO ALCAÑIZ
Proceso de selección y contratación	ACCESO AL EMPLEO
Clasificación profesional	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Condiciones de trabajo	CONDICIONES DE TRABAJO
Retribuciones	RETRIBUCIONES
Promoción profesional	FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
Formación	
Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
	CULTURA ORGANIZACIONAL
Infrarrepresentación femenina	

Resumen del diagnóstico: conclusiones

Para la realización del diagnóstico se han utilizado diferentes metodologías que buscaban combinar una mirada cuantitativa, a través del análisis de datos de personal, de estadísticas o de percepciones de la plantilla, con una mirada cualitativa, a través de análisis documental y entrevistas en profundidad que han permitido incorporar un aspecto más subjetivo de la cotidianidad del Ayuntamiento.

El periodo de análisis ha sido establecido entre junio de 2019 y 31 de diciembre de 2020, teniendo en cuenta que entre marzo y mayo de 2020 se vivió un periodo de confinamiento domiciliario que paralizó en gran medida la actividad del Ayuntamiento, que se ha ido retomando de manera gradual a lo largo de los meses siguientes. En lo que se refiere a la «foto fija» de la plantilla del Ayuntamiento, se han tomado datos de 30 de noviembre de 2020.

Fuentes cuantitativas

Análisis estadístico	Registro de personal, procesos selectivos y de promoción, retribuciones, permisos y excedencias.	30 procesos selectivos
Cuestionario a la plantilla	A través de medios digitales. Valoración sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.	71 respuestas 41,8%
Cuestionario a la corporación	A través de medios digitales. Valoración sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la corporación.	15 respuestas 88,2%

Fuentes cualitativas y análisis documental

Análisis documental	Convenio colectivo y Acuerdo de condiciones de trabajo, bases y convocatorias, reglamentos, OEP, RPT, protocolos...	50 documentos
Entrevistas en profundidad	Ahondar en aspectos cualitativos del enfoque de género en la cultura organizacional. Representante de área de personal y representantes sindicales.	3 entrevistas

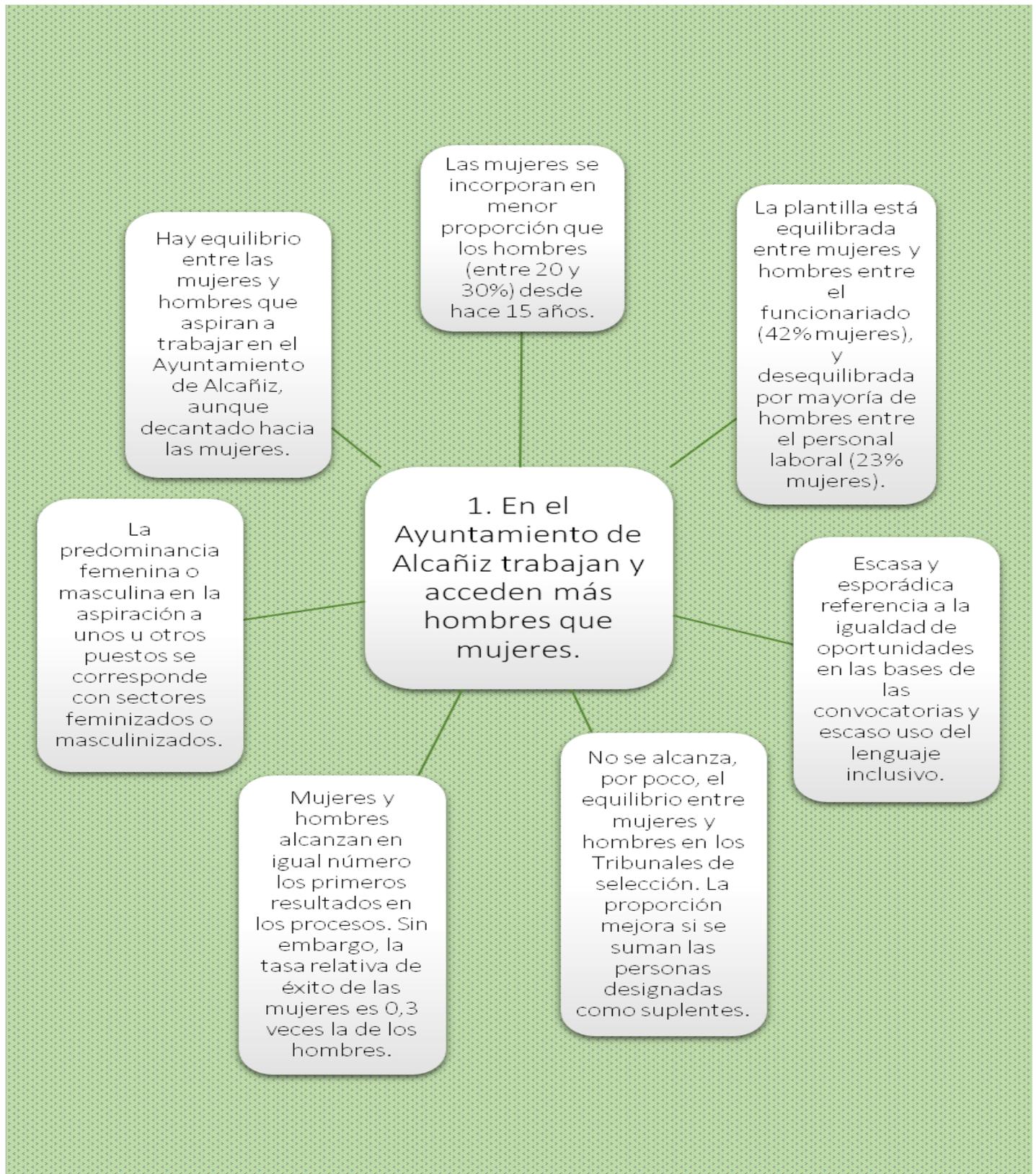
De la foto fija de la situación de igualdad realizada al Ayuntamiento en este diagnóstico hay una serie de rasgos destacados que han sido la base del diseño de este Plan de igualdad. Se estructuran a partir de cuatro ideas-fuerza que constituyen los aspectos más llamativos y marcados de la situación de la igualdad entre empleadas y empleados del Ayuntamiento de Alcañiz.

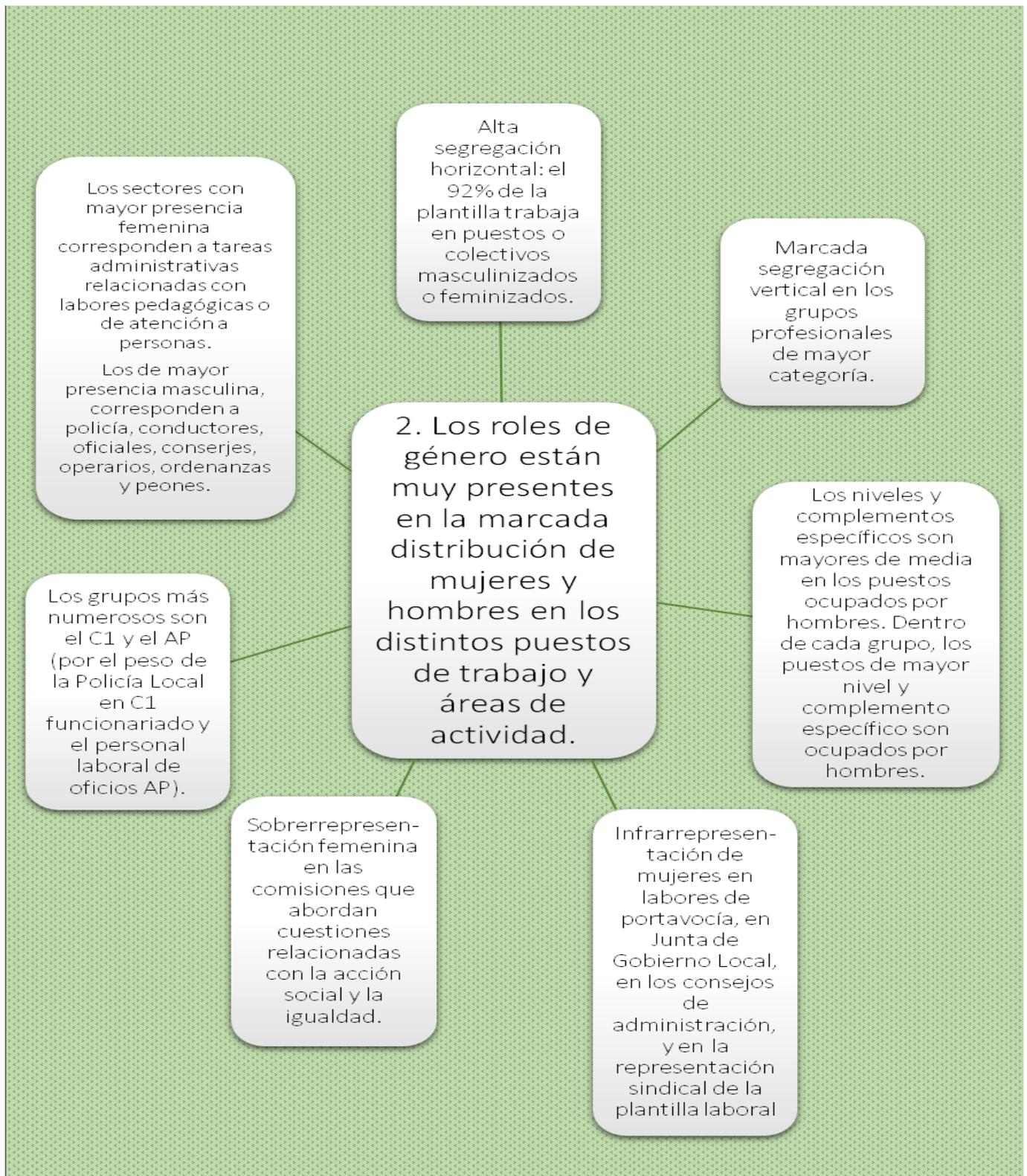
1. En el Ayuntamiento de Alcañiz trabajan y acceden más hombres que mujeres.
2. Los roles de género están muy presentes en la marcada distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo y áreas de actividad.
3. Las mujeres tienen peores condiciones de trabajo que los hombres.
4. Todo ello bajo el paraguas del «espejismo de género»: percepción generalizada de que se da una situación de igualdad entre empleadas y empleados.

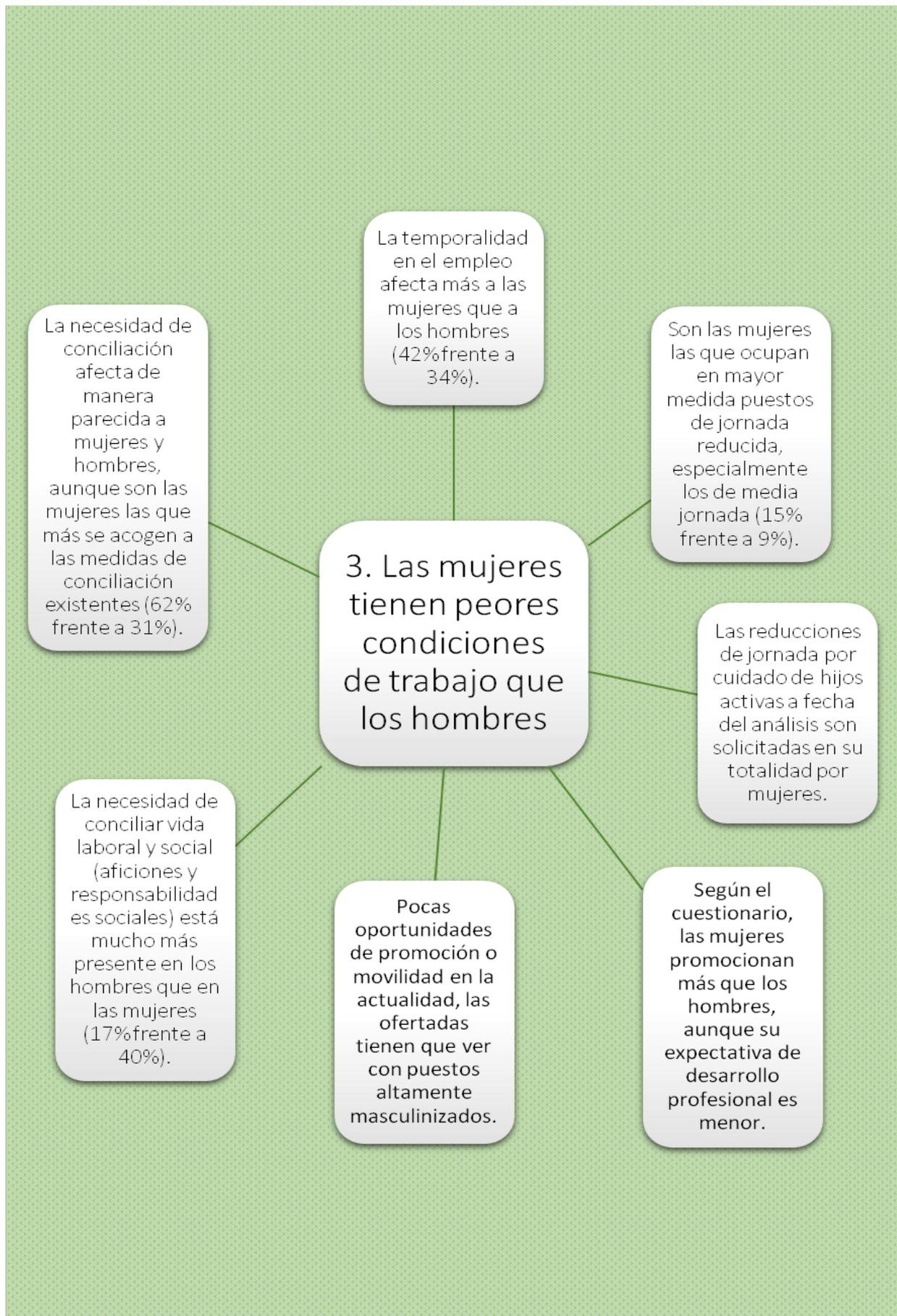
Estos aspectos son la base de las acciones estratégicas que se definen en el Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales y permiten, al invertir las afirmaciones, vislumbrar la visión y el escenario deseado al que este Plan pretende contribuir:

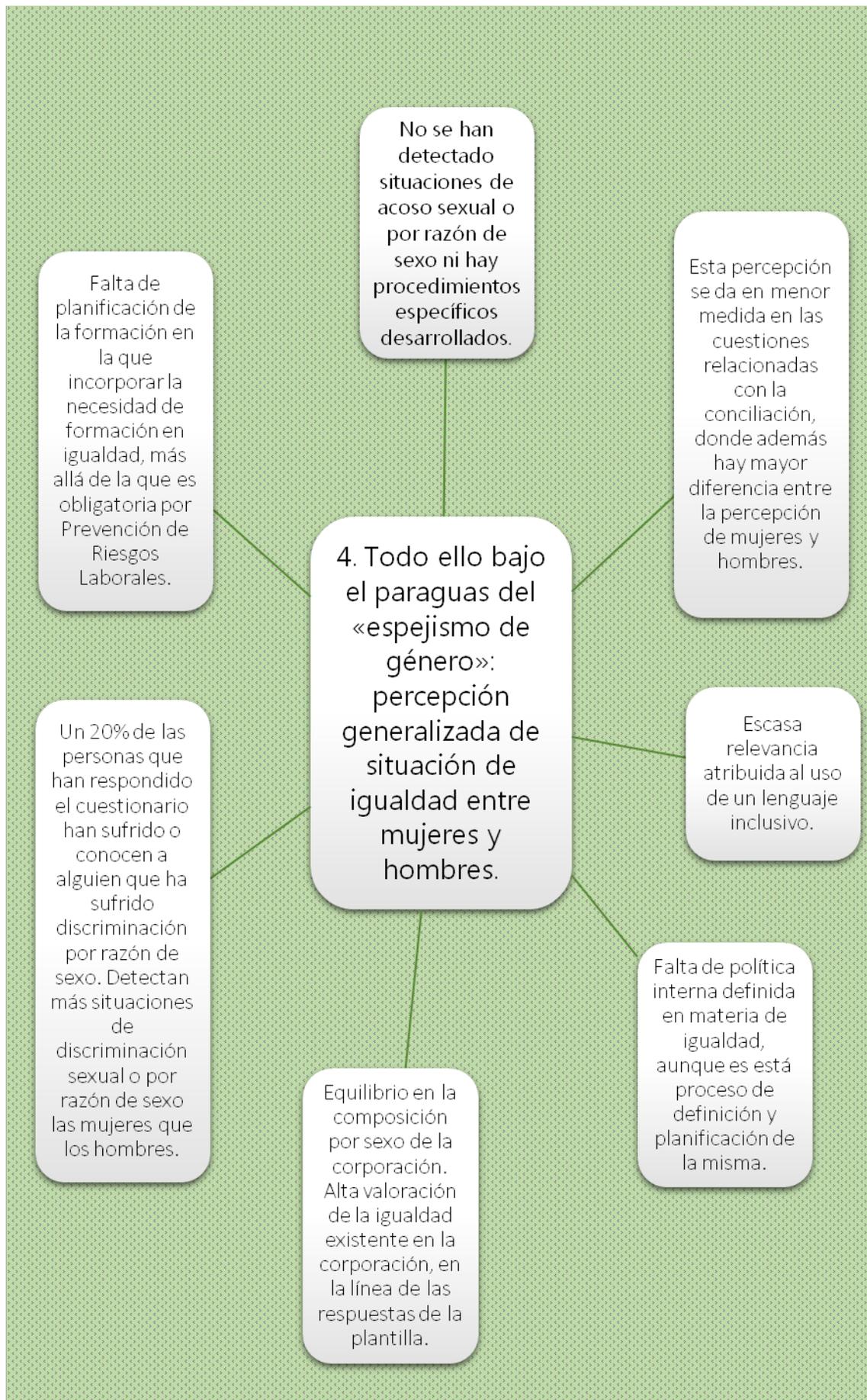
Un Ayuntamiento en el que accedan por igual mujeres y hombres,
lo que permitirá un equilibrio numérico entre ambos sexos,
en el que los puestos y áreas de actividad sean desempeñados indistintamente por mujeres y hombres,
en las mismas condiciones de trabajo,
desde la consciencia, conocimiento y capacidad de detección de las diferentes formas más o menos directas de discriminación y desigualdad.

A continuación, se muestran, a través de cuatro figuras en forma radial, las principales conclusiones del diagnóstico en torno a las cuatro ideas-fuerza señaladas.









Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales

Objetivos

La finalidad del Ayuntamiento de Alcañiz con la implementación de su Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales es la de promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Dentro de la especificidad del Ayuntamiento de Alcañiz, y a partir de las conclusiones del diagnóstico de igualdad desarrollado, se plantean cuatro objetivos generales que resumen los aspectos más destacados de la realidad que se desea transformar:

Para cada ámbito que estructura el PIEM, se han definido unos objetivos específicos:



Ámbito 1. Acceso al empleo

OBJETIVO 1.1. Revisar y adaptar la redacción de las bases de los procesos selectivos de manera que reflejen el compromiso asumido con la igualdad

OBJETIVO 1.2. Llevar a cabo una revisión de los procesos selectivos para identificar y corregir posibles impactos de género adversos que se produzcan en los mismos.

OBJETIVO 1.3. Contribuir a disminuir la asimilación de determinados puestos de trabajos a roles y estereotipos de género.

OBJETIVO 1.4. Promover la sensibilización y el compromiso por la igualdad de las personas aspirantes a trabajar en el Ayuntamiento de Alcañiz

Ámbito 2. Clasificación profesional

OBJETIVO 2.1. Modificar la forma de denominación de los puestos de trabajo hacia denominaciones más inclusivas

OBJETIVO 2.2. Aplicar la perspectiva de género en la forma de clasificar y determinar las funciones de los puestos de trabajo

Ámbito 3. Condiciones de trabajo

OBJETIVO 3.1. Mejorar las condiciones de trabajo de la plantilla municipal en las cuestiones que afectan en mayor proporción a las mujeres: jornada, temporalidad

OBJETIVO 3.2. Analizar la política de Prevención de Riesgos Laborales desde una perspectiva de género

Ámbito 4. Retribuciones

OBJETIVO 4.1. Conocer la realidad retributiva de empleadas y empleados del Ayuntamiento para poder detectar y atajar posibles brechas salariales entre ellos

Ámbito 5. Formación y promoción profesional

OBJETIVO 5.1. Promover la formación entre la plantilla municipal como mejora continua y como vía de desarrollo de una carrera profesional libre de estereotipos de género

OBJETIVO 5.2. Garantizar las condiciones para que mujeres y hombres puedan desarrollar en igualdad una carrera profesional

Ámbito 6. Conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVO 6.1. Promover el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación por parte de la plantilla municipal

OBJETIVO 6.2. Promover la corresponsabilidad y el reparto de tareas de cuidados entre mujeres y hombres

Ámbito 7. Prevención de la discriminación y del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO 7.1. Prevenir y actuar frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo

OBJETIVO 7.2. Prevenir y actuar frente a situaciones de discriminación por razón de sexo

Ámbito 8. Cultura organizacional

OBJETIVO 8.1. Difundir entre la plantilla el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad y las acciones puestas en marcha

OBJETIVO 8.2. Comprometerse con un equilibrio en la composición por sexos de los órganos de representación y gobierno

OBJETIVO 8.3. Promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las áreas del Ayuntamiento

OBJETIVO 8.4. Lograr la interiorización del compromiso por la igualdad a toda la plantilla a través de acciones de sensibilización y formación

OBJETIVO 8.5. Desarrollar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género

Vigencia

El I Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años.

Durante su vigencia, el PIEM determinará la forma de actuar de la entidad y de toda su plantilla en la actividad laboral, atendiendo siempre a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de seguimiento procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente.

Extensión

El I Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales incluye a la totalidad de las personas empleadas del Ayuntamiento y de sus organismos autónomos.

Ámbito 1. Acceso al empleo

El diagnóstico ha puesto de manifiesto el desequilibrio entre el número de mujeres y hombres en la plantilla, especialmente entre el personal laboral. También muestra cómo, desde hace 15 años, siguen accediendo más hombres que mujeres. A través de las medidas contempladas en este ámbito se trata de prevenir los obstáculos directos e indirectos para el acceso al empleo en condiciones igualitarias para mujeres y hombres a lo largo de todo el proceso de selección, para lograr el objetivo general 1: lograr una distribución equilibrada por sexo de la plantilla municipal.

OBJETIVO 1.1. Revisar y adaptar la redacción de las bases de los procesos selectivos de manera que reflejen el compromiso asumido con la igualdad

MEDIDA 1. Uso de un lenguaje inclusivo en las bases y formularios que las acompañan					
Descripción					
La denominación de los puestos de trabajo para los que se convoca un proceso selectivo, o la redacción de los diferentes apartados de las bases de las convocatorias está, en la mayoría de los casos, en masculino. El compromiso por la igualdad y la apuesta por revertir los diferentes sesgos de género identificados a lo largo del diagnóstico puede visibilizarse de manera clara en la propia redacción de las bases, utilizando sustantivos neutros o, si no es posible, utilizando el femenino y masculino.					
Indicadores seguimiento					
Nº de bases y formularios en los que se ha utilizado lenguaje inclusivo.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de personal	Recursos propios del Ayuntamiento				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque II					
MEDIDA 2. Incorporación en todas las bases de procesos selectivos de la mención al equilibrio de sexo en los Tribunales de Selección.					
Descripción					
El artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público (5/2015) establece en su artículo 60.1 que en los órganos de selección «se tenderá a la paridad entre mujer y hombre». En la mayoría de las bases se hace referencia a este artículo, pero no queda explicitado en el texto el requisito. Puesto que es un ámbito (el de la composición de los Tribunales de selección) a mejorar, se incorporará el redactado del artículo en las bases a modo de recordatorio. En los casos en los que la designación de miembros dependa de otras Administraciones, se recordará a estas el compromiso de paridad de los Tribunales y se solicitará, en la medida de lo posible, que las personas designadas correspondan al sexo que estuviera menos representado.					

Indicadores seguimiento				
Número de procesos de selección en cuyas bases se ha incorporado la mención. Número de procesos de selección en los que el Tribunal titular y suplente tienen una composición por sexos equilibrada.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de personal	Recursos propios del Ayuntamiento			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque II				

OBJETIVO 1.2. Llevar a cabo una revisión de los procesos selectivos para identificar y corregir posibles impactos de género adversos que se produzcan en los mismos.

MEDIDA 3. Incorporación en todas las bases de procesos selectivos de situaciones de hospitalización, embarazo o parto como excepción al llamamiento único				
Descripción				
Hasta el momento, en las bases de los procesos selectivos del Ayuntamiento de Alcañiz no se contemplan como motivos de excepción al llamamiento único situaciones de hospitalización, embarazo o parto coincidentes con el día de la celebración de las pruebas. Esto permitiría que no decayeran del proceso personas que puedan encontrarse en esas situaciones y que estar embarazada no supusiera un elemento disuasorio de participación en los procesos selectivos por parte de mujeres. También relacionada con el Ámbito 7 Conciliación y corresponsabilidad.				
Indicadores seguimiento				
Número de excepciones incorporadas. Número de procesos en los que se han incorporado. Número de mujeres y hombres que se acogen a dichas excepciones.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de personal Comisión de seguimiento de pacto-convenio de personal	El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque III				

MEDIDA 4. Incorporación como una de las condiciones para mantenerse en situación de «suspensión» en las bolsas de empleo de circunstancias relacionadas con la conciliación				
Descripción				
La situación de «suspensión» en una bolsa de empleo permite la recuperación de la situación de «libre» o «disponible» en la posición ocupada anteriormente cuando la causa que la motiva desaparezca. En las Normas reguladoras de la formación y gestión de bolsas de trabajo para contratación temporal (Anexo III del Convenio Colectivo) se establecen las causas que generan la situación de «suspensión» entre las que se encuentran el permiso por nacimiento o un avanzado estado de gestación. Del mismo modo, podrían incorporarse otros motivos como cuidado de hijo mejor de tres años, cuidado de familiar dependiente o violencia de género. También relacionada con el Ámbito 7 Conciliación y corresponsabilidad.				
Indicadores seguimiento				
Número de causas relacionadas con la conciliación incorporadas como causas de suspensión de bolsa de empleo.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Comisión de seguimiento de pacto-convenio de personal	El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque III				

MEDIDA 5. Revisión de los criterios definidos en los procesos selectivos en los que se	
--	--

exijan pruebas físicas				
Descripción				
Los puestos feminizados y masculinizados tienen relación directa con los roles asignados socialmente a mujeres y hombres, y las listas de aspirantes, como hemos visto en el diagnóstico, ya reflejan en su proporción la misma segregación. Si se quiere incidir en esa realidad y romper con esa segregación, habrá que prestar especial atención a las pruebas y méritos definidos en cada proceso, y tratar de identificar elementos que puedan suponer un obstáculo directo o indirecto, especialmente en los procesos selectivos que incorporen pruebas físicas por si pudieran provocar posibles impactos adversos de género.				
Indicadores seguimiento				
Número de procesos analizados. Número de elementos identificados. Número de procesos que se han modificado para futuras convocatorias				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de personal Área de igualdad Comisión de seguimiento del PIEM	El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque I				

MEDIDA 6. Elaboración de un plan de acciones positivas para favorecer el ingreso de mujeres en aquellos puestos con infrarrepresentación femenina.				
Descripción				
Se elaborará un plan de acciones positivas que favorezcan el ingreso de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina, en coordinación con procesos similares que se estén desarrollando en otros municipios de la comunidad autónoma o incluso fuera de esta.				
Indicadores seguimiento				
Elaboración del plan de acciones positivas. Número de mujeres incorporadas en los sucesivos procesos selectivos.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de igualdad Área de seguridad Comisión de seguimiento del PIEM	El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque IV				
MEDIDA 7. Incorporación de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado en caso de empate en la confección de bolsas de empleo				
Descripción				
La plantilla municipal está, como hemos visto, desequilibrada en favor de los hombres. Sin menoscabo de las garantías de igualdad, mérito y capacidad en el acceso, es necesario encontrar fórmulas que permitan revertir gradualmente este desequilibrio. Una de ellas puede ser, como se ha hecho ya en algún proceso, la preferencia de mujeres frente a hombres como criterio de desempate en la confección de bolsas de empleo, por detrás de otros criterios ya establecidos como el de mayores cargas familiares o situación laboral de la unidad familiar.				
Indicadores seguimiento				
Número de procesos en los que se incorporan medidas de acción positiva en caso				

de empate.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Comisión de seguimiento de pacto-convenio de personal	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque III					

MEDIDA 8. Elaboración de un informe de impacto de género tras la finalización de cada proceso selectivo					
Descripción					
En el informe de impacto de género se recogerá el número de mujeres y hombres aspirantes, el número de mujeres y hombres presentados a las pruebas y el número de mujeres y hombres que hayan obtenido los 5 primeros puestos en listas y/o que hayan sido nombrados. Se recogerá también la proporción de mujeres y hombres en los Tribunales de selección, así como las medidas de acción positiva implementadas. De esta forma se podrán monitorizar posibles impactos de género de los procesos y diseñar acciones para incidir en ellos en siguientes convocatorias.					
Indicadores seguimiento					
Número de informes de impacto de género elaborados. Tasa relativa de éxito en la contratación (relación aspirantes y personas que finalmente obtienen un puesto según sexo) por áreas y puestos de trabajo.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de personal	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque VI					

OBJETIVO 1.3. Contribuir a disminuir la asimilación de determinados puestos de trabajos a roles y estereotipos de género.

MEDIDA 9. Campaña de información y sensibilización a la ciudadanía cuando se abran procesos relevantes desde el punto de vista numérico de puestos masculinizados o feminizados que animen al sexo menos representado a presentarse.					
Descripción					
A lo largo del año, se abren varios procesos selectivos para el establecimiento de bolsas de empleo que suponen la constitución de bolsas de las que posteriormente terminan trabajando muchas de las personas que han superado el proceso. En el caso de puestos masculinizados, destaca el macroproceso de constitución de bolsas del grupo E/AP (peones, peones especialistas, operarias/os de servicios múltiples, conserjes). En el de puestos feminizados, los de técnica/auxiliar administrativo o técnica/o de educación infantil.					
Indicadores seguimiento					
Número de acciones de sensibilización e información puestas en marcha. Número de mujeres y hombres que se presentan a los procesos en los que se lanzan campañas en comparación con procesos anteriores.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de igualdad Área de personal	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque VI					
MEDIDA 10. Promoción de cursos de formación a la población del municipio de ocupaciones masculinizadas y feminizadas dirigidos al sexo menos representado					
Descripción					
Además de la motivación e interés por un puesto de trabajo determinado, hay que tener en cuen-					

ta los requisitos y competencias necesarias para desempeñarlo. Se promoverá desde el Ayuntamiento que en la localidad se imparta formación específica necesaria para que el sexo menos representado en los puestos más segregados adquiriera las competencias necesarias para optar a desempeñarlos.				
Indicadores seguimiento				
Número de acciones formativas puestas en marcha. Número de mujeres y hombres inscritos. Número de mujeres y hombres que finalmente acceden a un puesto de trabajo en el Ayuntamiento.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de igualdad Área de promoción económica INAEM Entidades de promoción del empleo	Se implementará desde el PLIA			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque VI				

OBJETIVO 1.4. Promover la sensibilización y el compromiso por la igualdad de las personas aspirantes a trabajar en el Ayuntamiento de Alcañiz

MEDIDA 11. Incorporación del PIEM y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como contenido específico en los temarios de los procesos selectivos.				
Descripción				
Con el fin de garantizar que las personas que se incorporan a la plantilla del Ayuntamiento de Alcañiz conocen el compromiso del mismo por la igualdad entre mujeres y hombres, así como las medidas que se están desarrollando, se incorporará el propio PIEM a los contenidos de los temarios de los procesos selectivos. De igual forma, y para garantizar un compromiso mínimo con la igualdad por parte de las personas que se incorporen a la plantilla, se incluirá en los temarios, de manera diferenciada según grupo profesional y puesto, contenidos de normativa básica de igualdad de oportunidades de obligado cumplimiento por parte de las entidades locales y del personal municipal.				
Indicadores seguimiento				
Número de procesos en los que se incorpora el PIEM en el temario. Número de procesos en los que se incorporan contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el temario.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de personal	Recursos propios del Ayuntamiento			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque II				

Ámbito 2. Clasificación profesional

La forma en que se definen y clasifican los puestos de trabajo afecta de manera directa a las condiciones laborales. Como se ha visto en el diagnóstico, es necesario aplicar la perspectiva de género a las formas de definir y clasificar los puestos para poder incidir en la segregación vertical identificada, por la cual, a igual grupo profesional, los hombres están situados en puestos con mayor nivel y complemento específico.

OBJETIVO 2.1. Modificar la forma de denominación de los puestos de trabajo hacia denominaciones más inclusivas

MEDIDA 12. Revisión y modificación de la denominación de los puestos de trabajo definidos en la Relación de Puestos de Trabajo, fichas de descripción de puesto, Oferta de Empleo Público y plantilla	
Descripción	

En la actualidad la gran mayoría de puestos de trabajo, sea cual sea el porcentaje de mujeres y hombres que lo ocupan, se nombra en todos los documentos oficiales en masculino. Esta medida plantea cambiar la nomenclatura de forma que los puestos de trabajo se nombren en neutro y, si no es posible, en femenino y en masculino. Aunque pueda sobreentenderse que dicha denominación no excluye a las mujeres que los desempeñan o aspiran a desempeñarlos, la forma de nombrarlos sí puede hacer crecer el interés hacia algunos puestos que se presuponen solo asignados a un perfil masculino.				
Indicadores seguimiento				
Número de documentos revisados y modificados. Número de documentos nuevos (OEP, plantilla) emitidos con la denominación de los puestos en neutro o femenino/masculino.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de personal	El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque I				

MEDIDA 13. Aplicación de la nueva forma de denominación de los puestos a cuantos documentos oficiales se emitan en el Ayuntamiento a partir de la fecha de modificación de los mismos en la RPT				
Descripción				
Para poder hacer efectiva esta medida será necesario un seguimiento, apoyo y supervisión a los diferentes servicios municipales, con indicación de cuál es la nomenclatura nueva establecida en la RPT y la recomendación de su uso.				
Indicadores seguimiento				
Número de documentos en los que se aplica la denominación inclusiva de los puestos de trabajo.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Todas las áreas del Ayuntamiento. Supervisión del área de Igualdad.	Recursos propios del Ayuntamiento			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque II				

OBJETIVO 2.2. Aplicar la perspectiva de género en la forma de clasificar y determinar las funciones de los puestos de trabajo

MEDIDA 14. Elaboración de un registro único de personal				
Descripción				
Disponer de toda la información laboral de las empleadas y empleados en un único registro permitirá analizar y diagnosticar sesgos de género de manera sistemática y hacer un seguimiento de la evaluación de la realidad de la igualdad entre la plantilla. Dicho registro, además de los datos básicos, sexo, antigüedad, edad y puesto de trabajo, contendrá la información del puesto recogida en la RPT y la situación laboral de la persona (estabilidad, reducciones de jornada, permisos). Si es posible y operativo, también reflejará los datos relativos a la formación y a las retribuciones.				
Indicadores seguimiento				
Elaboración del registro.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de personal	El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque I				

MEDIDA 15. Revisión de la clasificación de los puestos de trabajo con una perspectiva de género					
Descripción					
El diagnóstico de igualdad elaborado ha revelado cómo, para el mismo grupo profesional, los puestos habitualmente ocupados por hombres tienen un mayor nivel y complemento específico que los desempeñados por mujeres. Es necesario revisar desde la perspectiva de género la forma en que han sido valorados los puestos y los criterios tenidos en cuenta a la hora de asignar los complementos de nivel y específicos.					
Indicadores seguimiento					
Número de puestos valorados					
Responsables de la ejecución			Presupuesto		
Área de personal Área de igualdad			El vinculado al bloque de ejecución		
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque I					

MEDIDA 16. Revisión de las fichas de descripción de los puestos de trabajo con una perspectiva de género					
Descripción					
Redactar una ficha de puesto de trabajo pensando que casi con seguridad va a ser desempeñada por un hombre o por una mujer determina de manera inconsciente la forma en la que se detallan las funciones y características del puesto. Es necesario acometer, en los puestos más masculinizados o feminizados, una revisión de las fichas de descripción del puesto con una perspectiva de género, tratando de describir de la manera más neutra posible los contenidos de la misma.					
Indicadores seguimiento					
Número de fichas descripción de puesto revisadas					
Responsables de la ejecución			Presupuesto		
Área de personal Área de igualdad			El vinculado al bloque de ejecución		
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque I					

Ámbito 3. Condiciones de trabajo

Las empleadas del Ayuntamiento tienen en proporción peores condiciones de trabajo que los empleados en cuanto a jornada laboral y temporalidad. Además, se ven más afectadas por la necesidad de conciliación laboral y familiar y sujetas a dificultades añadidas en las situaciones de embarazo.

OBJETIVO 3.1. Mejorar las condiciones de trabajo de la plantilla municipal en las cuestiones que afectan en mayor proporción a las mujeres: jornada, temporalidad

MEDIDA 17. Revisión de los puestos de trabajo con jornada reducida					
Descripción					
En el diagnóstico se ha puesto de manifiesto que las mujeres ocupan en mayor medida los puestos con jornada reducida, especialmente si la reducción es de media jornada. Para incidir y equilibrar las condiciones laborales de la plantilla es necesario mejorar los puestos en que tienen peores condiciones, en este caso en relación con la jornada.					
Indicadores seguimiento					
Número de mujeres y hombres que ocupan puestos con jornada reducida Número de puestos con jornada reducida que han ampliado la jornada					
Responsables de la ejecución			Presupuesto		
Área de personal Áreas a las que se adscriben los puestos con jornada reducida Comisión de seguimiento de pacto-convenio de personal			El vinculado al bloque de ejecución		

Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque III					

MEDIDA 18. Reducción de la temporalidad de las ofertas de empleo					
Descripción					
Aunque no depende únicamente de la voluntad del Ayuntamiento, éste se compromete a ampliar en la medida que lo permita la normativa vigente los procesos selectivos para cubrir vacantes de manera permanente, bien sea a través de funcionariado de carrera o de personal laboral fijo.					
Indicadores seguimiento					
Número procesos selectivos abiertos de funcionariado de carrera y de personal laboral fijo. Evolución del número de mujeres y hombres en situaciones de temporalidad.					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de personal Comisión de seguimiento de pacto-convenio de personal		El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque III					

OBJETIVO 3.2. Analizar la política de Prevención de Riesgos Laborales desde una perspectiva de género

MEDIDA 19. Identificación de riesgos que afectan más a mujeres o a hombres y adaptación de las medidas preventivas desarrolladas, poniendo especial atención a situaciones de embarazo					
Descripción					
En el Ayuntamiento de Alcañiz hay un grado de segregación horizontal elevado, y mujeres y hombres desarrollan su trabajo en diferentes condiciones. El trabajo de oficina está más generalizado entre las mujeres y el trabajo físico entre los hombres. Éste último suele ser objeto de mayor esfuerzo en medidas de prevención por el tipo de riesgos que conlleva, por lo que la PRL acaba más enfocada y destinada a hombres que a mujeres. Por ello se plantea una revisión con enfoque de género y datos desagregados por sexo de personas destinatarias de las medidas de prevención.					
Indicadores seguimiento					
Revisión de las medidas de prevención Número de mujeres y hombres beneficiarios de las medidas de prevención Número de adaptaciones o modificaciones en el Plan de Riesgos Laborales realizadas					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de personal y salud laboral Área de igualdad		El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque I					

MEDIDA 20. Compromiso de aplicación de las recomendaciones del servicio de prevención en los casos de adaptación del puesto por situación de embarazo.					
Descripción					
Con el objeto de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres embarazadas, se aplicarán en todo momento las recomendaciones emitidas por el Servicio de Prevención en los casos de adaptación del puesto por situación de embarazo.					
Indicadores seguimiento					
Número de recomendaciones emitidas por el Servicio de Prevención. Número de puestos de mujeres embarazadas que se adaptan siguiendo las recomendaciones. Número de permisos por riesgo durante el embarazo.					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			

Área de personal y salud laboral Servicio de Prevención Comisión de seguimiento de pacto- convenio de personal	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque III					

Ámbito 4. Retribuciones

Una de las maneras más visibles en las que se materializa la desigualdad entre mujeres y hombres es en las retribuciones salariales. Es necesario conocer y monitorizar los datos salariales en el Ayuntamiento de Alcañiz, para poder detectar e incidir en los factores que generen desigualdad: discriminaciones directas o indirectas, relacionadas con posibles desequilibrios en la valoración de los puestos de trabajo, o la repercusión de las diferencias en la incidencia de las condiciones de trabajo (temporalidad, jornadas reducidas, etc.). Así lo establece, además, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

OBJETIVO 4.1. Conocer la realidad retributiva de empleadas y empleados del Ayuntamiento para poder detectar y atajar posibles brechas salariales entre ellos

MEDIDA 21. Elaboración de una auditoría retributiva					
Descripción					
El artículo 7 del Real Decreto 902/2020 establece que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, para «obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución». El análisis debe recoger la comparación por sexos de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Para ello, se debe diferenciar lo que corresponde a: Retribuciones básicas (salario base más complemento de antigüedad). Retribuciones complementarias (complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y complemento de carrera profesional). Pagas extraordinarias. Gratificaciones extraordinarias.					
Indicadores seguimiento					
Elaboración de la auditoría retributiva					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de personal Área de igualdad		El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque I					

Ámbito 5. Formación y promoción profesional

Los procesos de promoción desarrollados durante el periodo analizado en el diagnóstico han estado centrados en puestos de trabajo muy masculinizados, por lo que su incidencia ha sido mayor en los hombres que en las mujeres. Según el cuestionario a la plantilla son en proporción más las mujeres que han protagonizado ascensos o promociones a lo largo de su carrera profesional en el Ayuntamiento. Sin embargo, la expectativa de desarrollo profesional es mucho menor en éstas que en los hombres (la mitad).

La formación, como derecho que permite la promoción profesional y la actualización y adaptación continua a las necesidades, es un ámbito en el que un Plan de igualdad también ha de incidir.

OBJETIVO 5.1. Promover la formación entre la plantilla municipal como mejora continua y como vía de desarrollo de una carrera profesional libre de estereotipos de género

MEDIDA 22. Registro de la formación realizada por la plantilla municipal	
Descripción	
Con el objeto de poder conocer la formación que llevan a cabo empleadas y empleados municipales, los contenidos y el tiempo dedicado a la misma, se llevará un registro de la formación llevada a cabo por los mismos, tanto la obligatoria vinculada a la Prevención de Riesgos Laborales como la recogida por derecho en el Acuerdo de condiciones de trabajo y el Convenio Colectivo, correspondiente a una semana de trabajo al año. Este registro puede incorporarse al registro de personal recogido en la medida 14 o elaborarse de manera independiente, con la posibilidad de que ambas bases de datos puedan cruzarse para realizar análisis de detalle.	

Indicadores seguimiento				
Número de cursos de formación realizados por parte de los miembros de la Comisión de seguimiento del PIEM. Número de mujeres y hombres miembros de la Comisión que participan en cursos de formación.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de igualdad Área de personal Comisión de seguimiento del PIEM	El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024

MEDIDA 23. Planificación anual de las necesidades de formación				
Descripción				
Se realizará una planificación anual de las necesidades de formación de cada área, servicio y puesto, desde una perspectiva de género que permita incidir en las desigualdades detectadas, sensibilizar a la plantilla en lucha por la igualdad y dotar de competencias a empleadas y empleados que faciliten la movilidad hacia sectores y puestos no necesariamente ocupados tradicionalmente por su propio sexo.				
Indicadores seguimiento				
Número de planes anuales de formación elaborados.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de igualdad Área de personal Comisión de seguimiento del PIEM Comisión de seguimiento del Acuerdo de condiciones de trabajo y del Convenio colectivo	El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque IV				

MEDIDA 24. Definición de criterios de selección del alumnado de los cursos de formación				
Descripción				
En los cursos organizados por el propio Ayuntamiento, y en el caso que hubiera que establecer criterios de selección del alumnado a dichos cursos, se tendrán en cuenta criterios como la infrarrepresentación de uno u otro sexo en el tipo de puesto (para equilibrar dicha infrarrepresentación), o la garantía de acceso de personas que se encuentran en situación de permiso o excedencia relacionados con la conciliación.				
Indicadores seguimiento				
Número de cursos ofertados por el propio Ayuntamiento. Número de cursos en los que se aplican los criterios señalados.				
Responsables de la ejecución	Presupuesto			
Área de personal	El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024
Bloque IV				

MEDIDA 25. Difusión del Plan anual de formación entre la plantilla				
Descripción				
El Plan de formación se dará a conocer entre la plantilla para motivar a la formación y dar a conocer las diferentes opciones existentes.				
Indicadores seguimiento				

Número de Planes de formación presentados a la plantilla Número de mujeres y hombres que realizan formación y evolución en los diferentes años.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de personal Área de igualdad	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque IV					

OBJETIVO 5.2. Garantizar las condiciones para que mujeres y hombres puedan desarrollar en igualdad una carrera profesional

MEDIDA 26. Revisión del impacto de género de los procesos de promoción que se desarrollen					
Descripción					
A través de esta medida se trata de establecer qué posibilidades de promoción tienen mujeres y hombres en el Ayuntamiento para aplicar medidas correctoras si fuera necesario. Se trata de analizar qué tipo de procesos se abren para qué puestos y los criterios de baremación y pruebas que se establecen, así como otras necesidades de cobertura de puestos que se cubren por otras vías.					
Indicadores seguimiento					
Número de procesos de promoción revisados					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de personal Área de igualdad	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque I					

MEDIDA 27. Revisión de la descripción de los puestos de jefaturas o dirección de servicios					
Descripción					
Como se ha visto en el diagnóstico, los puestos de jefaturas o direcciones de servicios están más ocupados por hombres que por mujeres. Para facilitar que las mujeres accedan a los mismos, se realizará una valoración de la descripción de dichos puestos para detectar posibles impactos adversos de género en la categorización de los mismos.					
Indicadores seguimiento					
Número de fichas de descripción de puestos de jefaturas o direcciones revisados.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de personal Área de igualdad	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque I					

MEDIDA 28. Inclusión en los planes de formación de las competencias que permitan optar a procesos de promoción y a puestos de jefaturas o direcciones de servicios					
Descripción					
A partir de las revisiones recogidas en las medidas 21 y 22 se incorporarán en los planes de formación acciones formativas que permitan desarrollar las competencias requeridas para el desempeño de los puestos de jefaturas o direcciones de servicios, o los puestos que se prevé que puedan ser objeto de promoción. Se pondrá especial atención a que accedan a dichas formaciones tanto empleadas como empleados.					
Indicadores seguimiento					
Número de acciones formativas incorporadas en los planes de formación. Número formaciones realizadas en las competencias señaladas.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de personal	El vinculado al bloque de ejecución				

Área de igualdad					
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque IV					

MEDIDA 29. Análisis de los resultados de los procedimientos de reconocimiento de la carrera horizontal con perspectiva de género					
Descripción					
Una vez que se convoquen procedimientos ordinarios anuales de reconocimiento de la carrera horizontal, se realizará un análisis del impacto de los mismos entre mujeres y hombres, para determinar cómo están beneficiando proporcionalmente dichos procedimientos a mujeres y hombres.					
Indicadores seguimiento					
Número de procedimientos de reconocimiento de carrera horizontal analizados.					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de personal Área de igualdad		El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque I					

MEDIDA 30. Incorporación de formación en igualdad como mérito baremable en los procesos de promoción o de carrera profesional.					
Descripción					
La adquisición de competencias relacionadas con la promoción de la perspectiva de género que permitan detectar e intervenir en situaciones de desigualdad es un valor que repercutirá en el funcionamiento general del Ayuntamiento. Por ese motivo es importante que dichas competencias sean valoradas a la hora de reconocer la carrera horizontal o a la hora de promocionar hacia puestos con mayor nivel o responsabilidad. También relacionada con el Ámbito 5 de Promoción profesional.					
Indicadores seguimiento					
Número de procesos de promoción o procedimientos de reconocimiento de carrera horizontal en los que se incorpora el mérito de formación en igualdad. Número de mujeres y hombres que presentan como mérito la realización de cursos de formación en igualdad.					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de igualdad Área de personal Comisión de seguimiento de pacto-convenio de personal		El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque III					

Ámbito 6. Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación de la vida laboral y familiar es la cuestión que más se ha destacado a lo largo del diagnóstico como prioritaria y pendiente de mejora. Se identifica como necesidad tanto por mujeres como por hombres, aunque en la práctica las empleadas recurren a las medidas de conciliación en mayor medida que los hombres. También destaca que la percepción de este último hecho (quién se acoge más a medidas de conciliación) es diferente entre empleadas y empleados, considerando éstos en mayor medida que no hay diferencia. Es por eso que el Plan de igualdad tienen que tratar de ampliar las posibilidades de conciliación y equilibrar el uso de las mismas entre mujeres y hombres. Para ello, será necesario introducir el elemento de la corresponsabilidad y tratar de incidir también en el ejercicio de la misma.

OBJETIVO 7.1. Promover el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación por parte de la plantilla municipal

MEDIDA 31. Realización de una campaña de información sobre las medidas de conciliación disponibles	
--	--

Descripción					
Se trata de difundir entre la plantilla las medidas de conciliación disponibles en la legislación, en el Acuerdo de condiciones de trabajo y en el Convenio Colectivo, para promover su uso.					
Indicadores seguimiento					
Realización de la campaña. Número de empleadas y empleados municipales que han recibido la información Número de canales distintos de difusión de la información.					
Responsables de la ejecución			Presupuesto		
Área de igualdad Área de personal Comisión de seguimiento del PIEM Comisión de seguimiento del Acuerdo de condiciones de trabajo y del Convenio colectivo			El vinculado al bloque de ejecución		
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque VI					

MEDIDA 32. Elaboración de procedimientos para la aplicación de medidas de flexibilidad horaria o reducciones de jornada					
Descripción					
La flexibilidad horaria está reconocida hasta un máximo de una hora en el Acuerdo de condiciones de trabajo y Convenio colectivo. En la práctica, la necesidad de tener en consideración el funcionamiento de cada servicio hace que se tenga que estudiar cada caso individualmente. Para evitar sesgos de género o agravios comparativos en su concesión, se establecerá un procedimiento con criterios de baremación que permitan su objetivación.					
Indicadores seguimiento					
Elaboración del procedimiento Número de mujeres y hombres que solicitan flexibilidad o reducción de jornada Número de mujeres y hombres a los que se concede flexibilidad o reducción de jornada					
Responsables de la ejecución			Presupuesto		
Área de personal Comisión de seguimiento del PIEM Comisión de seguimiento de pacto-convenio de personal			El vinculado al bloque de ejecución		
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque III					

MEDIDA 33. Estudio de la posibilidad de ampliación de medidas de conciliación					
Descripción					
Al tratarse de un ámbito en el que un porcentaje amplio de la plantilla municipal ha manifestado dificultades, se valorará, a través de la Comisión de seguimiento del PIEM, la posibilidad de incorporar nuevas medidas de conciliación, como el teletrabajo u otras, que permitan atender en caso de necesidad el ámbito laboral y el familiar.					
Indicadores seguimiento					
Número de nuevas medidas de conciliación incorporadas. Número de mujeres y hombres que las solicitan. Número de mujeres y hombres que se benefician de las mismas.					
Responsables de la ejecución			Presupuesto		
Área de personal Comisión de seguimiento del PIEM Comisión de seguimiento de pacto-convenio de personal			El vinculado al bloque de ejecución		
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque III					

OBJETIVO 7.2. Promover la corresponsabilidad y el reparto de tareas de cuidados entre mujeres y hombres

MEDIDA 34. Campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados familiares entre mujeres y hombres					
Descripción					
A pesar de tratarse de una necesidad compartida, la conciliación es asumida en mayor medida por las empleadas del Ayuntamiento. Este hecho está directamente relacionado con el reparto de tareas y la percepción de la responsabilidad de unos y otras en las mismas, ambos vinculados a los roles de género tradicionalmente establecidos para mujeres y hombres. Por otro lado, el acogimiento de las empleadas a las medidas de conciliación es uno de los factores que genera peores condiciones de trabajo en estas frente a las condiciones de los empleados. Por lo tanto, es necesario incidir en la necesidad de corresponsabilidad con acciones específicas de sensibilización, a través de elaboración de material divulgativo y diseño de campañas. También relacionada con el Ámbito 9 de Cultura organizacional.					
Indicadores seguimiento					
Material divulgativo elaborado. Número de campañas de sensibilización llevadas a cabo. Número de mujeres y hombres que solicitan medidas de conciliación.					
Responsables de la ejecución			Presupuesto		
Área de igualdad Comisión de seguimiento del PIEM			Se implementará desde el PLIA.		
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque VI					

Ámbito 7. Prevención de la discriminación y del acoso sexual y por razón de sexo

En el Ayuntamiento de Alcañiz no se han detectado hasta la fecha situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y no existen procedimientos específicos para su abordaje en caso de que se detectaran. Sí que se ha detectado, a través del cuestionario a la plantilla, la existencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, para las que tampoco existe ningún procedimiento específico definido. La prevención y la actuación frente a ambos tipos de situaciones deben ser incluidas en el ámbito de este Plan de igualdad.

OBJETIVO 7.1. Prevenir y actuar frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo

MEDIDA 35. Elaboración de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo					
Descripción					
La Comisión de seguimiento del PIEM elaborará y negociará un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que contemple un procedimiento formal e informal bajo los principios de celeridad, confidencialidad, protección de la intimidad y de la dignidad de las personas, seguridad jurídica, imparcialidad y derecho a la defensa de las personas implicadas.					
Indicadores seguimiento					
Elaboración del protocolo					
Responsables de la ejecución			Presupuesto		
Comisión de seguimiento del PIEM Comisión de seguimiento del Acuerdo de condiciones de trabajo y del Convenio colectivo			El vinculado al bloque de ejecución		
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque V					

MEDIDA 36. Difusión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla					
Descripción					
Una vez elaborado el protocolo, se difundirá a toda la plantilla para que cualquier persona conozca su existencia y pueda utilizar los cauces establecidos para notificar una situación de acoso detectada.					
Indicadores seguimiento					
Acciones de difusión					

Número de empleadas y empleados a los que llega la información					
Número de casos que se detectan y en los que se interviene					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de igualdad		El vinculado al bloque de ejecución			
Comisión de seguimiento del PIEM					
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque V					

MEDIDA 37. Acciones de sensibilización en materia de acoso					
Descripción					
De manera complementaria a la elaboración y difusión del protocolo de actuación frente al acoso se llevarán a cabo acciones de sensibilización para que cualquier persona pueda prevenir o detectar situaciones de acoso que se estén dando en su entorno laboral.					
Indicadores seguimiento					
Acciones de sensibilización realizadas.					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de igualdad		El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque V					

OBJETIVO 7.2. Prevenir y actuar frente a situaciones de discriminación por razón de sexo

MEDIDA 38. Establecimiento de cauces para notificar e intervenir en situaciones de discriminación por razón de sexo, teniendo en cuenta las situaciones de mayor vulnerabilidad y una perspectiva interseccional.					
Descripción					
Además de la necesidad de intervención en situaciones de acoso, se ha detectado en el diagnóstico la existencia de situaciones de discriminación por razón de sexo que conviene poder detectar y paliar. Para ello, es necesario que haya un cauce claro de notificación e intervención que permita que cualquier situación detectada pueda ser tratada. Se prestará especial atención a las situaciones de mayor vulnerabilidad en las que puedan estar concurriendo dobles discriminaciones (por sexo, por origen, discapacidad, edad u otros) desde una perspectiva interseccional.					
Indicadores seguimiento					
Establecimiento de cauces					
Número de casos detectados					
Número de casos en los que se interviene					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de igualdad		El vinculado al bloque de ejecución			
Área de personal					
Comisión de seguimiento del PIEM					
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque V					

MEDIDA 39. Acciones de sensibilización en materia de discriminación					
Descripción					
De manera complementaria al establecimiento de cauces para notificar e intervenir en situaciones de discriminación por razón de sexo, se llevarán a cabo acciones de sensibilización para ayudar a tomar conciencia de las manifestaciones y acciones que pueden suponer una forma de discriminación. Se hará especial hincapié en la discriminación en situaciones de embarazo.					
Indicadores seguimiento					
Acciones de sensibilización realizadas.					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de igualdad		El vinculado al bloque de ejecución			

Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque V					

Ámbito 8. Cultura organizacional

Impregnando, de manera gradual, todas las áreas, ámbitos de actividad, niveles y categorías. Con una mayor información, con acciones de sensibilización, puede haber mayor conciencia de las desigualdades existentes y compromiso por cambiarlas.

OBJETIVO 8.1. Difundir entre la plantilla el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad y las acciones puestas en marcha

MEDIDA 40. Visibilización del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad					
Descripción					
Se publicará en un lugar visible de la sede electrónica del Ayuntamiento de Alcañiz el compromiso del mismo con la igualdad, así como el acceso directo al contenido del Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales. Se valorarán igualmente otras acciones para visibilizar el compromiso, a través de los medios de comunicación locales.					
Indicadores seguimiento					
Publicación en la sede electrónica del compromiso por la igualdad con acceso directo al PIEM Número de veces que se descarga el PIEM Número de medios de comunicación que recogen la noticia					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Comunicación Área de igualdad Alcaldía	Recursos propios del Ayuntamiento				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque II					

MEDIDA 41. Difusión del PIEM a la plantilla y accesibilidad a los resultados del diagnóstico.					
Descripción					
Se difundirá a toda la plantilla la existencia del Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados Municipales, así como los principales resultados del diagnóstico de igualdad llevado a cabo. Para ello se editarán materiales que resuman los principales contenidos. Se utilizarán tanto los medios de comunicación interna habituales con la plantilla como otros específicos que se valoren al efecto.					
Indicadores seguimiento					
Edición de materiales de difusión. Número de empleadas y empleados a los que llega la información y su distribución por sexos.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de igualdad Área de personal	Recursos propios del Ayuntamiento				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2021	2023	2024	
Bloque II					

MEDIDA 42. Uso de herramientas ágiles o nuevas formas de comunicación para la difusión de las medidas de igualdad.					
Para garantizar que la información llega a toda la plantilla, se pondrán en marcha nuevos canales de comunicación ágiles y de fácil manejo. Serán complementarios al correo electrónico corporativo y a la Intranet.					
Indicadores seguimiento					
Puesta en marcha de nuevos canales de comunicación					

Alcance de los mismos (número de personal de la plantilla a la que se llega)					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de igualdad Comunicación	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2021	2023	2024	
Bloque VI					

OBJETIVO 8.2. Comprometerse con un equilibrio en la composición por sexos de los órganos de representación y gobierno

MEDIDA 43. Revisión de la composición de órganos de representación y de gobierno de manera que se tienda al equilibrio entre sexos de la misma					
Descripción					
Los órganos de gobierno y representación del Ayuntamiento son espacios de relevancia en los que, como se ha visto en el diagnóstico, no siempre se da una composición equilibrada entre sexos. La infrarrepresentación femenina en estos espacios contribuye a que la visión, las aportaciones y las necesidades de las mujeres quede relegada a un segundo plano, estando estas menos representadas en los espacios donde se toman las decisiones.					
Indicadores seguimiento					
Número de órganos de representación o de gobierno que modifican su composición en aras del equilibrio entre sexos. Número de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de gobierno.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Junta de Gobierno Local Consejos de Administración Comisiones plenarios Comité de empresa y Junta de personal Junta de portavoces Otros	Recursos propios del Ayuntamiento				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque II					

MEDIDA 44. Revisión de la composición de órganos en los que se aborda la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres					
Descripción					
La lucha por la igualdad implica a mujeres y hombres, y solo se conseguirá si ambos se implican y comprometen en las acciones establecidas. Para ello es necesario que la presencia masculina sea equilibrada en los órganos en los que aborde específicamente la igualdad (Comisión de Igualdad y Comisión de Seguimiento del PIEM).					
Indicadores seguimiento					
Número de mujeres y hombres miembros de la Comisión de Seguimiento del PIEM. Número de mujeres y hombres miembros de la Comisión de Igualdad					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Comisión de seguimiento del PIEM Comisión de igualdad	Recursos propios del Ayuntamiento				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque II					

OBJETIVO 8.3. Promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las áreas del Ayuntamiento

MEDIDA 45. Elaboración de una guía de uso de lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento	
--	--

Descripción					
El uso del lenguaje inclusivo permite visibilizar de manera cotidiana un compromiso real por la igualdad y contribuye a incorporar a las mujeres en el imaginario de los contenidos a los que se refieren los textos o discursos orales pronunciados. Si no se tiene la costumbre, puede resultar difícil o incómodo adaptar el lenguaje. Para facilitar la tarea se elaborará una guía de uso de lenguaje inclusivo que facilite la generalización del uso de un lenguaje no sexista al conjunto de la plantilla.					
Indicadores seguimiento					
Elaboración de la guía. Número de servicios y personal municipal a la que se difunde la misma. Usos y adaptaciones del lenguaje llevados a cabo a partir del uso de la guía.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Comunicación Área de igualdad	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque VI					

MEDIDA 46. Revisión y aplicación de lenguaje inclusivo en la documentación del Ayuntamiento					
Descripción					
En aplicación de la guía de lenguaje inclusivo elaborada, se revisará y adaptará la documentación generada por el Ayuntamiento. Se pondrá especial atención en el uso del sustantivo neutro o, si no es posible, el femenino y el masculino. Es muy habitual tender a utilizar el masculino en la denominación de cargos y funciones del Ayuntamiento, incluso si estos están ocupados por mujeres. Se procurará el uso del término en neutro cuando sea posible (Presidencia, Vocalía, Secretaría, Concejalía, etc.). Si esto no es posible, se usará el femenino y masculino. Cuando se haga referencia a una mujer ostentando ese cargo o función, se utilizará siempre que exista la posibilidad, el término en femenino.					
Indicadores seguimiento					
Número de documentos revisados y adaptados.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Comunicación Secretaría Área de igualdad	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque I					

OBJETIVO 8.4. Lograr la interiorización del compromiso por la igualdad a toda la plantilla a través de acciones de sensibilización y formación

MEDIDA 47. Formación básica en igualdad para toda la plantilla municipal					
Descripción					
En la planificación de la formación se incorporarán acciones formativas que garanticen una sensibilización de toda la plantilla hacia la igualdad entre mujeres y hombres y la importancia de la perspectiva de género en la gestión diaria del Ayuntamiento.					
Indicadores seguimiento					
Número de empleadas y empleados que han realizado formación básica en igualdad. Número de horas de los cursos de formación.					
Responsables de la ejecución	Presupuesto				
Área de igualdad Área de personal	El vinculado al bloque de ejecución				
Bloque y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Bloque VI					

MEDIDA 48. Formación específica a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de					
--	--	--	--	--	--

empleadas y empleados municipales					
Descripción					
La Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales es el órgano paritario de representación del Ayuntamiento y de la plantilla encargado de hacer seguimiento de las medidas contempladas en el Plan y, por lo tanto, de los avances en materia de igualdad en el Ayuntamiento. Es por ello que es necesario que los miembros de la Comisión tengan formación específica en igualdad y puedan actualizar la misma a lo largo del periodo de desarrollo del mismo.					
Indicadores seguimiento					
Número de cursos de formación realizados por parte de los miembros de la Comisión de seguimiento del PIEM. Número de mujeres y hombres miembros de la Comisión que participan en cursos de formación.					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de igualdad Área de personal Comisión de seguimiento del PIEM		El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque VI					

OBJETIVO 8.5. Desarrollar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género

MEDIDA 49. Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.					
Descripción					
La elaboración de este documento permitirá tener identificados los derechos a los que puede acogerse una mujer víctima de violencia de género y facilitar así el ejercicio de los mismos si se produce algún caso.					
Indicadores seguimiento					
Elaboración del documento.					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de igualdad		El vinculado al bloque de ejecución			
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque VI					

MEDIDA 50. Establecimiento de protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.					
Descripción					
El compromiso organizacional con la lucha contra la violencia de género se traducirá en el establecimiento de protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género, lo que redundará en la mejora de las posibilidades de inserción social y laboral de las mismas.					
Indicadores seguimiento					
Número y contenido de los protocolos suscritos. Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género.					
Responsables de la ejecución		Presupuesto			
Área de igualdad Área de promoción económica Área de personal Comarca Bajo Aragón		Mediante acuerdo de colaboración con la Comarca			
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque VI					

MEDIDA 51. Valoración del establecimiento de reserva para mujeres víctimas de violencia de género en algún proceso selectivo					
Descripción					
El compromiso con la inserción de las mujeres víctimas de violencia de género puede materializarse igualmente en la reserva para este perfil en algún proceso selectivo donde esto sea posible. Se estudiará e incorporará la reserva en la Oferta de Empleo Público correspondiente.					
Indicadores seguimiento					
Número de procesos en los que se establece reserva para mujeres víctimas de violencia de género.					
Responsables de la ejecución			Presupuesto		
Área de personal Comisión de seguimiento de pacto-convenio de personal			El vinculado al bloque de ejecución		
Bloque y periodo de ejecución		2021	2022	2023	2024
Bloque III					

Resumen cronograma medidas

ÁMBITO	OBJETIVOS Y MEDIDAS	Bloque y periodo de ejecución				
		2021	2022	2023	2024	
1. Acceso al empleo	1.1. Revisar y adaptar la redacción de las bases de los procesos selectivos de manera que reflejen el compromiso asumido con la igualdad					
	1. Uso de un lenguaje inclusivo en las bases y formularios que las acompañan					
	2. Incorporación en todas las bases de procesos selectivos de la mención al equilibrio de sexo en los Tribunales de Selección.					
	1.2. Llevar a cabo una revisión de los procesos selectivos para identificar y corregir posibles impactos de género adversos que se produzcan en los mismos.					
	3. Incorporación en todas las bases de procesos selectivos de situaciones de hospitalización, embarazo o parto como excepción al llamamiento único					
	4. Incorporación como una de las condiciones para mantenerse en situación de «suspensión» en las bolsas de empleo de circunstancias relacionadas con la conciliación					
	5. Revisión de los criterios definidos en los procesos selectivos en los que se exijan pruebas físicas					
	6. Elaboración de un plan de acciones positivas para favorecer el ingreso de mujeres en aquellos puestos con infrarrepresentación femenina.					
	7. Incorporación de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado en caso de empate en la confección de bolsas de empleo PENDIENTE REVISAR					
8. Elaboración de un informe de impacto de						

8.3. Promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las áreas del Ayuntamiento									
45. Elaboración de una guía de uso de lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento									
46. Revisión y aplicación de lenguaje inclusivo en la documentación del Ayuntamiento									
8.4. Lograr la interiorización del compromiso por la igualdad a toda la plantilla a través de acciones de sensibilización y formación									
47. Formación básica en igualdad para toda la plantilla municipal									
48. Formación específica a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales									
8.5. Desarrollar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género									
49. Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.									
50. Establecimiento de protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.									
51. Valoración del establecimiento de reserva para mujeres víctimas de violencia de género en algún proceso selectivo									

El Plan de Igualdad por bloques de ejecución

Para facilitar la planificación, la ejecución y el seguimiento del Plan, se han agrupado las medidas en torno a diferentes bloques que tienen en común el tipo de recursos o acciones necesarias para su ejecución. Así, se han identificado seis bloques:

- I. Medidas que requieren de análisis de datos y/o revisión de documentación.
- II. Medidas que de ejecución inmediata y que no requieren recursos adicionales.
- III. Medidas que requieren de negociación colectiva.
- IV. Medidas relacionadas con la formación general de la plantilla.
- V. Medidas relacionadas con discriminación y acoso por razón de sexo.
- VI. Medidas que requieren recurso humano y/o económico.

De esta forma se ha podido concretar el presupuesto estimado que requerirá la ejecución de cada uno de estos bloques, aunque siempre abierto a los ajustes anuales que sean necesarios. En el presupuesto de cada año se aumentarán o se crearán partidas en los diferentes servicios en los que haya una consecuencia económica por la aplicación de las medidas que se tienen que realizar en dicho ejercicio. Para ello habrá que hacer una estimación de los resultados que se obtengan de los sucesivos análisis y negociación de las medidas aprobadas en este Plan de igualdad.

La correspondencia de medidas con cada uno de estos bloques es la siguiente:

BLOQUE I. MEDIDAS QUE REQUIEREN ANÁLISIS DE DATOS / REVISIÓN DE DOCUMENTACIÓN	
Relación de medidas	
5. Revisión de los criterios definidos en los procesos selectivos en los que se exijan pruebas físicas	
12. Revisión y modificación de la denominación de los puestos de trabajo definidos en la Relación de Puestos de Trabajo, fichas de descripción de puesto, Oferta de Empleo Público y plantilla	
14. Elaboración de un registro único de personal	

15. Revisión de la clasificación de los puestos de trabajo con una perspectiva de género					
16. Revisión de las fichas de descripción de los puestos de trabajo con una perspectiva de género					
19. Identificación de riesgos que afectan más a mujeres o a hombres y adaptación de las medidas preventivas desarrolladas, poniendo especial atención a situaciones de embarazo					
21. Elaboración de una auditoría retributiva					
26. Revisión del impacto de género de los procesos de promoción que se desarrollen					
27. Revisión de la descripción de los puestos de jefaturas o dirección de servicios					
29. Análisis de los resultados de los procedimientos de reconocimiento de la carrera horizontal con perspectiva de género					
46. Revisión y aplicación de lenguaje inclusivo en la documentación del Ayuntamiento					
Presupuesto y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
		1.000€*			

* Se ampliará partida si se requiere.

BLOQUE II. MEDIDAS DE EJECUCIÓN INMEDIATA					
Relación de medidas					
1. Uso de un lenguaje inclusivo en las bases y formularios que las acompañan					
2. Incorporación en todas las bases de procesos selectivos de la mención al equilibrio de sexo en los Tribunales de Selección.					
11. Incorporación del PIEM y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como contenido específico en los temarios de los procesos selectivos.					
13. Aplicación de la nueva forma de denominación de los puestos a cuantos documentos oficiales se emitan en el Ayuntamiento a partir de la fecha de modificación de los mismos en la RPT					
40. Visibilización del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad					
41. Difusión del PIEM a la plantilla y accesibilidad a los resultados del diagnóstico.					
43. Revisión de la composición de órganos de representación y de gobierno de manera que se tienda al equilibrio entre sexos de la misma					
44. Revisión de la composición de órganos en los que se aborda la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres					
Presupuesto y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	

BLOQUE III. MEDIDAS QUE REQUIEREN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
Relación de medidas					
3. Incorporación en todas las bases de procesos selectivos de situaciones de hospitalización, embarazo o parto como excepción al llamamiento único					
4. Incorporación como una de las condiciones para mantenerse en situación de «suspensión» en las bolsas de empleo de circunstancias relacionadas con la conciliación					
7. Incorporación de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado en caso de empate en la confección de bolsas de empleo					
17. Revisión de los puestos de trabajo con jornada reducida					
18. Reducción de la temporalidad de las ofertas de empleo					
20. Compromiso de aplicación de las recomendaciones del Servicio de Prevención en los casos de adaptación del puesto por situación de embarazo					
30. Incorporación de formación en igualdad como mérito baremable en los procesos de promoción o de carrera profesional.					
32. Elaboración de procedimientos para la aplicación de medidas de flexibilidad horaria o reducciones de jornada					
33. Estudio de la posibilidad de ampliación de medidas de conciliación					
51. Valoración del establecimiento de reserva para mujeres víctimas de violencia de género en algún proceso selectivo					
Presupuesto y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	

				1.000€*	
--	--	--	--	---------	--

*A esta cantidad se añadirá el presupuesto que implique la modificación de condiciones de trabajo que se negocien en las medidas contenidas en este bloque.

BLOQUE IV. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA					
Relación de medidas					
22. Registro de la formación realizada por la plantilla municipal					
23. Planificación anual de las necesidades de formación					
24. Definición de criterios de selección del alumnado de los cursos de formación					
25. Difusión del Plan anual de formación entre la plantilla					
28. Inclusión en los planes de formación de las competencias que permitan optar a procesos de promoción y a puestos de jefaturas o direcciones de servicios					
Presupuesto y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
				1.000€*	

*Se añadirán los presupuestos derivados de la aplicación de las medidas.

BLOQUE V. MEDIDAS RELACIONADAS CON DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
Relación de medidas					
35. Elaboración de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo					
36. Difusión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla					
37. Acciones de sensibilización en materia de acoso					
38. Establecimiento de cauces para notificar e intervenir en situaciones de discriminación por razón de sexo, teniendo en cuenta las situaciones de mayor vulnerabilidad y una perspectiva interseccional.					
39. Acciones de sensibilización en materia de discriminación					
Presupuesto y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
		5.000€			

BLOQUE VI. MEDIDAS QUE REQUIEREN DE RECURSO HUMANO / ECONÓMICO					
Relación de medidas					
6. Elaboración de un plan de acciones positivas para favorecer el ingreso de mujeres en aquellos puestos con infrarrepresentación femenina					
8. Elaboración de un informe de impacto de género tras la finalización de cada proceso selectivo					
9. Campaña de información y sensibilización a la ciudadanía cuando se abran procesos relevantes desde el punto de vista numérico de puestos masculinizados o feminizados que animen al sexo menos representado a presentarse.					
10. Promoción de cursos de formación a la población del municipio de ocupaciones masculinizadas y feminizadas dirigidos al sexo menos representado					
31. Realización de una campaña de información sobre las medidas de conciliación disponibles					
34. Campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados familiares entre mujeres y hombres					
42. Uso de herramientas ágiles o nuevas forma de comunicación para difusión de las medidas de igualdad					
45. Elaboración de una guía de uso de lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento					
47. Formación básica en igualdad para toda la plantilla municipal					

48. Formación específica a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales					
49. Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.					
50. Establecimiento de protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.					
Presupuesto y periodo de ejecución	2021	2022	2023	2024	
Resto de medidas	7.000€*		1.000€**		

*Medidas 47 y 48 de formación ** Se ampliará partida si se requiere.

Relación del PIEM con el PLIA (Plan local de igualdad de Alcañiz)

Como ya se ha señalado al inicio de este Plan, el Ayuntamiento de Alcañiz ha emprendido en paralelo los trabajos para la elaboración del Plan local de igualdad de Alcañiz, a través del cual se planificarán las acciones necesarias para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos municipales.

Muchas de las acciones señaladas en el PIEM revertirán en los objetivos que se establezcan para toda la ciudad, pues las empleadas y empleados municipales y el propio Ayuntamiento como entidad, son parte de la misma. A la inversa, hay acciones que irán destinadas a toda la población y que contribuirán a cumplir los objetivos marcados por el PIEM. Es el caso de las medidas que se señalan a continuación. Están incluidas en el PIEM porque afectan directamente a objetivos relacionados con las necesidades detectadas en el diagnóstico, aunque su ejecución está previsto que se incluya en las previsiones del PLIA.

MEDIDA 10. Promoción de cursos de formación a la población del municipio de ocupaciones masculinizadas y feminizadas dirigidas al sexo menos representado

MEDIDA 34. Campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados familiares entre mujeres y hombres

7. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de igualdad y los resultados obtenidos en los diferentes ámbitos de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

Son procesos complementarios; a través del seguimiento se consigue:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de la flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.

Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación final del proceso de implantación del Plan de igualdad.

Mientras que la evaluación está orientada a:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en el Ayuntamiento.
- Lograr una toma de decisiones que garantice que la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, se integra en el Ayuntamiento de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Ambos procesos están regulados en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. El desarrollo y la supervisión de los mismos recae en una Comisión de seguimiento del PIEM, que deberá constituirse al efecto.

Seguimiento y evaluación intermedia

El seguimiento del Plan de igualdad se realizará de manera programada regularmente. Anualmente (en el último trimestre) se revisará el grado de ejecución de las medidas previstas en el periodo y se planificará la ejecución y recursos necesarios para el siguiente ejercicio.

A los dos años de vigencia del Plan se llevará a cabo una evaluación intermedia. Esta servirá para sistematizar y analizar de manera global, en el ecuador del periodo de vigencia del Plan, el seguimiento del mismo. Permitirá detectar posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones previstas a partir del análisis de los indicadores de seguimiento reflejados para cada medida. Una vez revisados estos indicadores se procederá a cumplimentar una «ficha de seguimiento» por cada una de las medidas previstas (ver modelo en anexo 3).

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de seguimiento del PIEM en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del mismo.

Cuando, derivado del seguimiento, se detecten circunstancias que hagan recomendable la revisión y actualización del Plan, esta se llevará a cabo, independientemente del momento de ejecución en el que se encuentre.

El RD 901/2020 identifica, entre otras, las siguientes circunstancias que pueden dar lugar a la revisión del plan de igualdad:

-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 en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. (Art. 9.4).

-Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Art. 9.2.b).

-Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración (Art. 9.2.d).

-Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios (Art. 9.2.e).

Evaluación final

Finalizada la vigencia del Plan de igualdad, el Ayuntamiento de Alcañiz realizará su evaluación, que deberá ser aprobada por la Comisión de seguimiento en la reunión de evaluación.

La evaluación consistirá en el análisis de tres factores: resultados, procesos e impactos.

La evaluación de resultados está orientada a medir el grado de cumplimiento de las acciones previstas en el Plan y el grado de alcance de los resultados esperados. Se propone el siguiente modelo de tabla, para la que, siempre que sea posible, se incluirá un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

MEDIDA	ÁMBITO	¿SE HA LLEVADO A CABO?		INCIDENCIAS ENCONTRADAS	PERSONAS BENEFICIARIAS		
		SI	NO		Mujeres	Hombres	Total
Total							

La evaluación de procesos analiza básicamente las dificultades encontradas durante el proceso de implantación de las medidas y recopila información sobre:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las medidas.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

-La evaluación de impacto trata de averiguar si el Plan de igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la entidad en particular. La información que ha de recoger es relativa a:

- Si se han reducido las desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en el Ayuntamiento.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de los equipos de dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la percepción de los roles y estereotipos de género.
- Si ha habido cambios en la imagen de la entidad.
- Si se ha dado un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un «informe de evaluación del Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales» que deberá ser aprobado por la Comisión de seguimiento y que pasará a formar parte de este Plan de igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de empleadas y empleados municipales.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el diagnóstico de igualdad que sirvió de base para la redacción del actual Plan de igualdad. Con esta comparación entre el diagnóstico de igualdad realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas medidas son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del I Plan de igualdad.

Comisión de seguimiento

Se constituirá una comisión de vigilancia y seguimiento del Plan, con el objeto de impulsar y coordinar la ejecución y seguimiento del mismo, para así contribuir a los objetivos planteados.

Participarán en ella de forma paritaria la representación del Ayuntamiento y de las personas trabajadoras. En la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Las atribuciones de esta comisión serán las de:

- Seguimiento del Plan de igualdad.
- Impulso de la ejecución de las medidas.
- Planificación anual de la ejecución del Plan.
- Previsión de recursos necesarios para el desarrollo de las medidas.
- Transmisión de medidas que deban ser abordadas desde la Comisión de seguimiento del Pacto-Convenio o desde áreas concretas del Ayuntamiento.
- Revisión del plan en caso de que fuera necesario.
- Realización de la evaluación intermedia.
- Realización de la evaluación final.
- Solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Una vez constituida, la Comisión de seguimiento podrá establecer cuantas funciones adicionales considere y regular su funcionamiento interno.

Anexos

Anexo 1. Documento de compromiso del Ayuntamiento de Alcañiz con la Igualdad

Anexo 2. Glosario de términos

Anexo 3. Modelo ficha seguimiento medidas

Anexo 1. Documento de compromiso del Ayuntamiento de Alcañiz con la igualdad

Anexo 2. Glosario de términos

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa por razón de sexo. Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo. Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acoso sexual. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acciones positivas. Medidas específicas adoptadas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Anexo 3. Modelo ficha seguimiento medidas

1. IDENTIFICACIÓN DE LA MEDIDA	
Nombre de la medida	
Persona o área responsable	
Periodo de seguimiento	
Fecha de realización del infor-	

me						
Cumplimentado por						
2. DESARROLLO DE LA MEDIDA						
Actividades desarrolladas en el periodo de seguimiento						
Nivel de ejecución de la medida		Sin em- pezar	Bajo	Medio	Alto	Finalizado
Nº de mujeres participantes		Nº de hombres participantes				
Adecuación de los medios y recursos materiales y humanos:						
3. RESULTADOS (en función de los indicadores definidos)						
	Resultado obtenido	Resultado esperado	Diferencia	Mejoras a desarro- llar		
Indicador 1						
Indicador 2						
Indicador 3						
4. INCIDENCIAS						
Dificultades y barreras encontradas			Soluciones adoptadas			
Modificaciones incorporadas						
Pautas para la continuidad de la medida						
En caso de no haberse desarrollado todas las actividades previstas indique la actividad y el motivo por el que no se ha podido llevar a cabo:						
Actividad		Motivo				
		Falta de recursos humanos Falta de recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación Descoordinación con otras áreas Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)				

Núm. 2021-4242

TORREMOCHA DEL JILOCA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 6 DEL EJERCICIO 2021

El expediente 6 de Modificación Presupuestaria del AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL JILOCA para el ejercicio 2021 queda aprobado definitivamente con fecha 17 de noviembre de 2021 en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha Modificación del Presupuesto resumida por Capítulos.

El Presupuesto de Gastos ha sido aumentado de la siguiente forma: