

# Plan de Igualdade do Pessoal

Novembro de 2022

---

---

---

---

A presente Plan de Igualdade do Concello de Teo recolle o conxunto de propostas dirixidas a incorporar a igualdade no funcionamento organizativo e no deseño de políticas públicas municipais.

A Lei Orgánica 3/200, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, supuxo un fito na elaboración de políticas activas en materia de igualdade, a través da específica previsión de elaboración de plans de igualdade. Dita lei foi modificada polo Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de marzo de medidas urxentes para garantir a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, obrigando ás empresas e entidades públicas a elaborar e implantar un plan de igualdade.

Tamén o establece a Disposición Adicional Sétima do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico de Emprego Público, onde indica que as administracións públicas deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

---

## Índice

	Páxina
DIAGNOSE	5
1. Metodoloxía	5
2. Características do cadro de persoal	9
PLAN DE ACCIÓN	24
1. Presentación	25
2. A igualdade e a conciliación no ámbito institucional e no marco xurídico	26
3. Principios de referencia	31
4. Estrutura do Plan: áreas, obxectivos e actuacións	32
Anexos	50

---

# Diagnose

A elaboración do diagnóstico posúe unha dupla finalidade: por unha parte, analizarmos a situación do Concello de Teo en relación coa súa xestión de recursos humanos, así como o impacto de xénero das políticas públicas que pon en marcha. Por outra, e a partir dos resultados que nel se atopan, artículanse as accións encamiñadas a elaborar o plan de igualdade dirixido ao persoal municipal e ao impacto de xénero dos servizos e das políticas públicas que pon en marcha o concello.

O obxectivo desta análise diríxese a incorporar a igualdade no funcionamento organizativo e no deseño de políticas públicas dentro da administración municipal. Ao tempo preténdese dar resposta ás obrigas normativas para as administracións públicas.

O Plan de Igualdade toma como referencia os resultados do presente diagnóstico sendo, por tanto, o primeiro dirixido a xestionar os recursos humanos e a incorporar na administración local diversas medidas dirixidas a cumprir o obxectivo de Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades que se programen por parte dos distintos departamentos municipais do Concello.

Os obxectivos que se pretenden conseguir coa elaboración do presente diagnóstico son os seguintes:

- Sistematizar e analizar a información relativa á composición do cadro de persoal e á participación das mulleres e dos homes en todos os procesos da organización.
- Sistematizar e analizar a información relativa ás características da xestión dos recursos humanos.
- Detectar as fortalezas e as debilidades da organización en materia de igualdade.
- Identificar as directrices do Plan de igualdade.

## 1. Metodoloxía

A metodoloxía a seguir para realizar o diagnóstico implicou, en primeiro lugar, a recollida e a análise de datos cuantitativos sobre a distribución do persoal do concello en diversas variables:

- As características do cadro de persoal, no que se analiza a distribución do persoal municipal segundo o sexo e diversas variables (antigüidade, grupos, categorías, servizos, departamentos, postos, niveis de responsabilidade...).
- As características da xestión dos recursos humanos, no que se analizan as prácticas de xestión do concello en cada unha das materias antes sinaladas (acceso, promoción, conciliación, retribucións...) e as súas consecuencias sobre a presenza e as condicións laborais das traballadoras e dos traballadores.

---

Paralelamente deseñáronse dous dispositivos de contacto e participación directa, a través de entrevistas onde recoller a opinión das persoas máis significativas, responsables políticos, persoal responsable de áreas municipais e representantes do persoal.

Constitúese tamén a Comisión de traballo de deseño do Plan, un espazo de participación no que están representadas as áreas municipais, a través do persoal técnico e responsables políticos. Dita Comisión permitiu identificar prácticas de xestión dos recursos humanos que leva a cabo o concello e deseño de políticas de fomento da igualdade no municipio.

Identificáronse os puntos fortes e as áreas de mellora, recapitulación dos principais aspectos positivos e negativos en relación coa incorporación de criterios de respecto pola igualdade de xénero na xestión dos recursos humanos, así como do equilibrio na presenza e na participación de traballadoras e traballadores nas distintas condicións laborais e nas prácticas de xestión, tratando de perfilar as áreas sobre as que é necesario intervir e que servirán de base para elaborar os obxectivos e as medidas do Plan de igualdade.

O resultado foi, por tanto, 11 entrevistas e unha sesión de traballo dirixida a analizar os aspectos máis significativos da organización e a xestión do persoal e das dinámicas de traballo da administración

As persoas participantes nas entrevistas foron as seguintes:

Posto/ responsabilidade	Persoa contactada
Alcalde	Rafael Sisto Edreira
Concelleiro Persoal	Ignacio Iglesias Villar
Concelleira Igualdade	María López Álvarez
Grupo Municipal PP	José Manuel Guerra Calvelo, Lucía de la Uz e Margarita Rosende Domínguez
Grupo Municipal PSOE	Uxía Lemus de la Iglesia
Grupo Municipal BNG	Patricia Castelao ferreiro,
Secretaría	Virginia Fraga Díaz
Interventora	Mónica Lado Varela
Adxunta Secretaría	Malena Sueiro
Centro Información Mulleres. CIM	Consuelo Cajide Labandeira
Policía Local	Ignacio Orge

---

A Comisión de traballo resultou un espazo de participación no que están representadas as áreas municipais a través do persoal técnico e responsables políticos, estando liderado polo concelleiro responsable da Área de Persoal e conta coa participación dos diferentes grupos políticos con representación municipal.

Conformouse como un espazo de participación que tivo dúas xuntanzas: unha no proceso de diagnóstico e outra dúas cara ao final da fase de elaboración de propostas.

Posto/responsabilidade	Persoa contactada
Concelleiro Persoal	Ignacio Iglesias Villar
Concelleira Igualdade	María López Álvarez
Grupo Municipal PP	María Vázquez Rey
Grupo Municipal BNG	Patricia Castelao Ferrreiro e Carmen Diéguez González
Secretaría Xeral	Virginia Fraga Díaz
Técnica de Recursos Humanos	Elsa Raquel Gómez Gómez
Adxunta Secretaría	Malena Sueiro
Centro Información Mulleres. CIM	María Consuelo Cajide Labandeira
Comité de Empresa	Isabel Sánchez Castro

## **Normativa e documentación de referencias**

Revisouse a normativa e a documentación relacionada coa posta en marcha de políticas de fomento da igualdade no municipio, coa política de recursos humanos e con información estatística referente aos servizos e ás políticas públicas municipais. A continuación enuméranse os documentos que se revisaron:

- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH).
- Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto básico do empregado público (LEBEP).
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG).

- 
- Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade (DGMI).
  - Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (LGPTIVG).

Políticas de fomento da igualdade no Concello de Teo

- IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero (2019-2023).
- Ordenanza para a promoción das liberdades sexuais das persoas
- Subvencións a entidades para clubs e deportistas federados para o exercicio 2021, onde se recolle datos desagregados por xénero de mulleres e homes deportistas.

Documentación relacionada coa xestión dos recursos humanos:

- Regulamento orgánico municipal do Concello de Teo.
- Convenio colectivo municipal.
- Certificado do acordo plenario de xullo de 2019 sobre a periodicidade das sesións plenarias e da xunta de goberno local.
- Regulamento de funcionamento dos programas de conciliación do Concello de Teo.



---

## 2. Características do cadro de persoal

Revisamos a diagnose realizada con motivo da elaboración do IV Plan de igualdade municipal onde se recolle información respecto da percepción entre o persoal do concello referente a cuestións vinculadas coa igualdade dentro da organización municipal e que nos axuda a ter un escenario de partida.

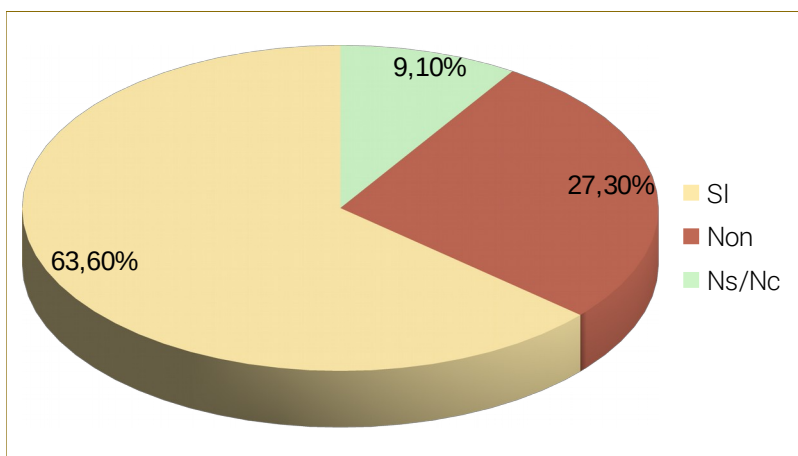
Facemos unha síntese dos resultados do IV Plan e que completamos coa análise de datos cuantitativos extraídos da organización da cadro de persoal municipal realizada máis adiante en apartados do presente informe

### O IV Plan de Igualdade

Da análise realizada co motivo do deseño do IV Plan recóllese que a maioría (91%) das persoas do persoal do concello que participaron no estudo, ten coñecemento do que é un Plan de Igualdade.

Segundo os datos da diagnose o 63,6% do persoal enquisado, tiñan en conta, na programación das actuacións do seu departamento, as necesidades de mulleres e homes fronte a un 27,3%.

**Gráfica 1.** Programación de actuacións tendo en conta as necesidades das mulleres. Datos en porcentaxe.

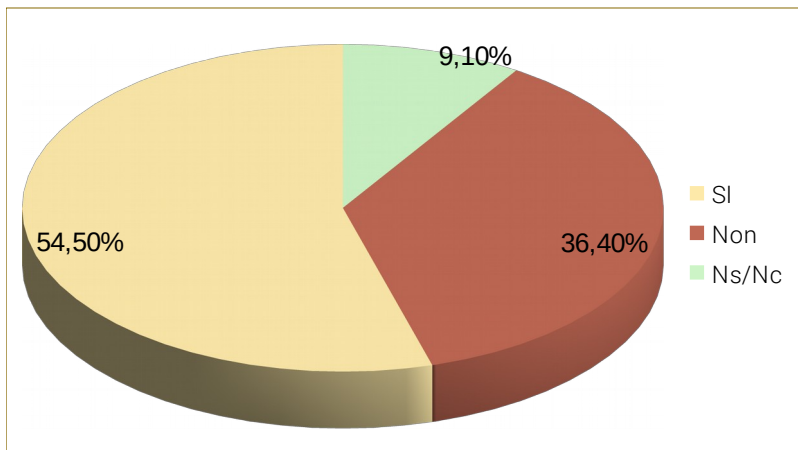


Fonte: IV Plan Igualdade concello de Teo

---

Segundo o sinalado polo 54,5% das persoas enquisadas, desde os departamentos do Concello se levan a cabo accións específicas dirixidas a fomentar á igualdade.

**Gráfica 2.** Accións específicas dirixidas a fomentar á igualdade. Datos en porcentaxe.

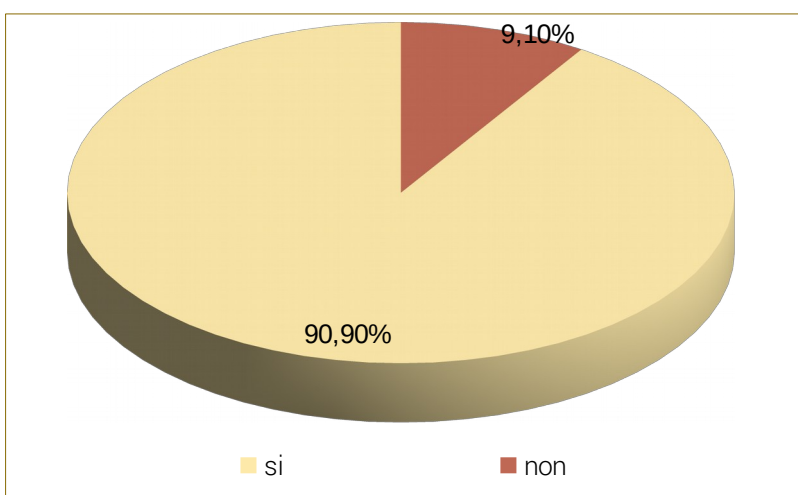


Fonte: IV Plan Igualdade concello de Teo

O 54,4% das persoas participantes sinala que non se avalía o impacto das actuacións levadas a cabo. O 27,3% non sabe ou non contesta e o 9,1% restante menciona que se avalía as veces

O coidado polo uso da linguaxe non sexista na documentación elaborada polos diferentes departamentos é unha práctica habitual, segundo a opinión do 90,9% das persoas enquisadas.

**Gráfica 3.** Uso sexista da linguaxe dentro do concello. Datos en porcentaxe.

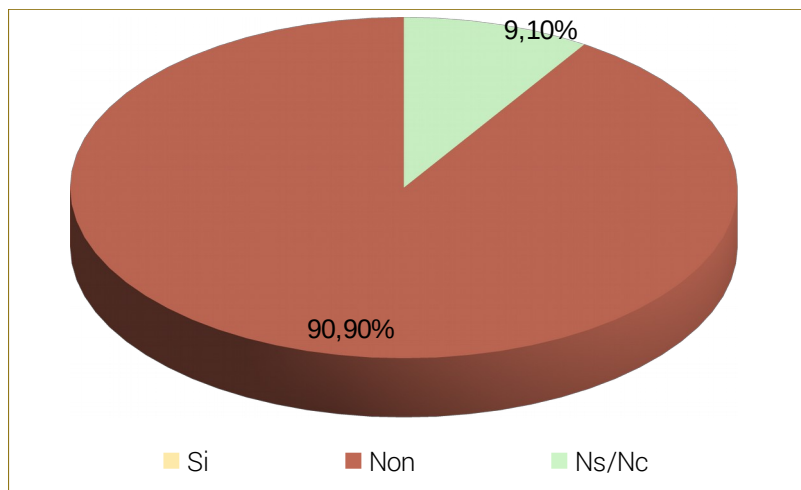


Fonte: IV Plan Igualdade concello de Teo

---

Nove de cada dez persoas enquisadas sinalou que o seu departamento non conta con orzamento específico para traballar accións de promoción da igualdade.

**Gráfica 4.** Orzamento específico para promoción da igualdade. Datos en porcentaxe.

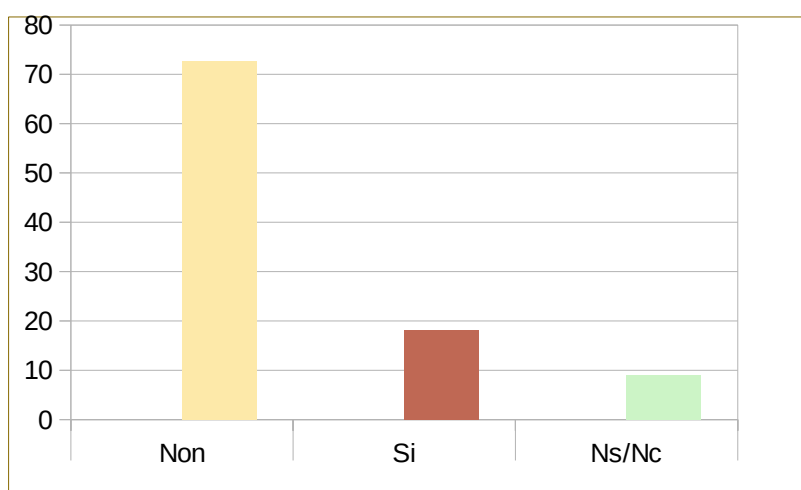


Fonte: IV Plan Igualdade concello de Teo

O 63,6% das persoas enquisadas di que no departamento non se conta con persoal con formación e/ou experiencia en igualdade e o 54,5% das persoas enquisadas non ten formación en materia de igualdade de oportunidades.

Segundo o 72,7% das persoas enquisadas nos departamentos non se recolle información desagregada por sexo, fronte a un 18,2% que si recolle estes datos.

**Gráfica 5.** Información desagrada por sexo. Datos en porcentaxe.



Fonte: IV Plan Igualdade concello de Teo

O 90,9% das persoas enquisadas cree que o traballo a prol da igualdade é fundamental, mentres que o 9,1% considera que non é necesario.

---

En canto as oportunidades e as dificultades á hora de introducir a igualdade de oportunidades nas actuacións, as persoas enquisadas sinalan como aspectos positivos o predominio de persoal feminino no cadro de persoal do concello e a eliminación de diferencias e a procura de igualdade de oportunidades nos distintos ámbitos municipais. Pola súa parte, a maioría considera que non se atopan con dificultades á hora de introducir a igualdade de oportunidades a nivel municipal.

Por último, como propostas de mellora, aínda que en algún dos departamentos non o consideran necesario e outros non contestan, aparecen as seguintes:

- Adaptar vestiarios para ámbolos dous sexos
- Concienciación de toda a comunidade educativa e traballar desde idades temperás.
- Escasa presenza de asociacións feministas no Concello que traballen a prol da defensa dos intereses e dereitos das mulleres.
- Ausencia de actuacións de dinamización da igualdade, específicas para as mulleres que viven no rural.
- Falta de coordinación entre os diferentes axentes da comunidade que realizan actuacións na área de igualdade.

## **Diagnose dos recursos humanos e funcionamento do Concello desde a igualdade**

Recollemos neste apartado unha análise de datos cuantitativos sobre a distribución do persoal do concello en diversas variables:

- As características do cadro de persoal, no que se analiza a distribución do persoal municipal segundo o sexo e diversas variables (antigüidade, grupos, categorías, servizos, departamentos, postos, niveis de responsabilidade...).
- As características da xestión dos recursos humanos, no que se analizan as prácticas de xestión do concello en cada unha das materias antes sinaladas (acceso, promoción, conciliación, retribucións...) e as súas consecuencias sobre a presenza e as condicións laborais das traballadoras e dos traballadores. Ademais, para cada unha delas recóllense as obrigas legais en materia de igualdade sinaladas na diversa normativa de aplicación.

## **Política Municipal**

A Corporación municipal está encabezada por un alcalde. O Concello de Teo nunca contou cunha alcaldesa, e só nos últimas convocatorias electorais, nos comicios de 2015 e 2019, deuse a circunstancia dunha candidatura encabezada por unha muller para asumir a alcaldía.

As diferentes corporacións municipais (atendemos só ás constituídas nos inicios das lexislaturas, non se contempla nestas táboas as modificacións posteriores de cargos) xurdidas das catro últimas eleccións teñen como punto de inflexión o ano 2007 no que respecta á representatividade e presenza de mulleres, momento no que entra en vigor a

Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e que incorpora no seu corpus a paridade na elaboración das listas electorais (40%-60%) e que ten consecuencias nas institucións de carácter público. Dende ese ano, as corporacións presentan un aumento da presenza de mulleres chegando a supoñer o reparto igualitario do 50% das concellerías, maior no caso do Partido Popular, se ben este grupo e o Son de Teo as candidaturas son encabezadas por homes.

**Táboa 1.** Candidaturas á alcaldía. Datos por sexo e grupo político. Eleccións municipais de 2015 e 2019.

	PP	Son Teo Anova	PSOE	BNG	Outros
Ano 2019	Home	Home	Muller	Home	Home
Ano 2015	Home	Home	Muller	Home	Home

**Táboa 2.** Configuracións de Gobernos Municipais segundo sexo. Teo 2011-2019

Ano	PP			PSOE			BNG*			Son de Teo-ANOVA		
	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H
2019	7	5	2	4	2	2	2	2	0	4	2	2
2015	7	3	4	2	1	1	1	1	0	7	3	4

Elaboración propia

\* O BNG presentou un candidato en 2019 que reuniciou en 2020, asumindo a responsabilidade unha muller.

## Persoal da administración

No que respecta ao cadro de persoal municipal analízase os datos de mulleres e homes por departamentos co obxecto de identificar ámbitos nas que a representación de mulleres e homes sexa diferencial.

- O Concello de Teo conta cun total de 141 persoas, das que 74 (52,5%) son mulleres e 67 (47,5%) homes.
- A presenza de mulleres é absoluta nas áreas Servizos Sociais e Centro de Información ás Mulleres. Nos servizos de escolas infantís municipais son o 97 % e no de limpeza supoñen o 80% da cadro de persoal.
- Nas áreas de Administración xeral, as mulleres son máis do 75%, e os cargos de Secretaria Xeral, Adxunta Secretaria ou Técnica de RRHH son mulleres. Tamén nos postos de dirección vinculados coa política económica e fiscal o postos de

---

Intervención e Tesoureira son ocupados por mulleres.

- Na área de Fomento do Emprego, a ADL é muller e en Administración Xeral e Deportes a única muller das tres persoas, ocupa aa categoría de técnica especialista.
- O 100% da Policía Local, Protección Civil, Infraestruturas, Alumeado e servizos funerarios son homes.
- No caso de Parques e Xardíns só hai unha muller das 14 persoas incorporadas ao servizo.

Estes datos son similares ao acontecido no conxunto das administración públicas, onde a presenza das mulleres é maioritaria e avanza cada ano. Por exemplo, os datos en 2020 para o conxunto do Estado, e no que respecta á emprego na administración local, recollen unha presenza do 50,1% de mulleres sobre o 49,8% de homes.

**Táboa 3.** Persoal Municipal por área segundo sexo. Teo 2022

Área municipal	Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
Administración Xeral	10	3	13	76,90%
Administración X. de Cultura Educación	2	2	4	50%
Administración de Servizos Sociais	6	0	6	100,00%
Centro de Información ás Mulleres	2	0	2	50,00%
Política Económica e Fiscal	3	2	5	60,00%
Seguridade e Orde Pública	0	9	9	0,00%
Urbanismo	2	2	4	50,00%
Abastecemento de Augas	1	10	11	9,1%
Administración Xeral de Deportes	1	2	3	33,3%
Administración Xeral de Infraestruturas	0	7	7	0%
Cemiterio e Servizos Funerarios	0	1	1	0%
Fomento do Emprego	1	1	2	50,00%
Parques e Xardíns	1	13	14	7,14%
Protección Civil	0	8	8	0,00%
Limpeza	7	2	9	80,00%
Alumeado	0	2	2	0,00%
Escolas Infantís Municipais	34	1	35	90,20%
Gabinete.	1	0	1	100,00%
Goberno	2	2	4	50,00%
Total	74	67	141	

Elaboración propia a partir de datos facilitados pola área de Persoal do Concello de Teo. Datos de 2022.

No cadro de persoal do concello de Teo, destaca, en xeral, unha maior presenza das mulleres, se ben cunha distribución desigual en función dos diferentes departamentos, coa existencia de algúns servizos con presenza maioritaria de mulleres, que correspóndese a ámbitos tradicionalmente considerados femininos: benestar social, limpeza, entre outros. Noutras áreas, a presenza é moi reducida (Deportes, ou Parques e Xardíns) ou nula (Servizo de seguridade e orde público-Policía Municipal)

Tamén é significativo, a presenza maioritaria de mulleres en áreas nas que historicamente ten sido minoritaria como é Política Económica e Fiscal ou a de Urbanismo e Vivenda.

Segundo a tipoloxía de persoal, as mulleres representan o 50% do funcionariado, con menor porcentaxe no caso de funcionariado de carreira.

En canto a presenza das mulleres entre o persoal laboral, supoñen o 52,25 % do total, se ben seis de cada dez persoas con contrato temporal son mulleres mentres que nos contratos fixos a proporción é de dúas de cada dez persoas.

Segundo estes datos, existe un equilibrio entre mulleres e homes, dentro do persoal funcionario, mentres que no persoal laboral as mulleres están sobrerrepresentadas, afectando máis a temporalidade na cúa contratación.

O escenario do concello reproduce certos patróns que se dan nas administración pública onde a brecha de xénero en termos de contratación temporal ten aumentado un 33,8% nos últimos anos.

**Táboa 4.** Persoal Municipal por segundo sexo e grupo. Teo 2022

Tipo de persoal	Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
Total Funcionariado	13	13	26	50%
Funcionariado				
Carreira	10	13	23	43,4%
Funcionariado				
Interino	3	0	3	100%
Total Laboral	13	39	52	25%
Eventuais	1	0	1	100%
Persoal subrogado	42	14	56	75%

Elaboración propia a partir de datos facilitados pola área de Persoal do Concello de Teo. Datos de 2022.

---

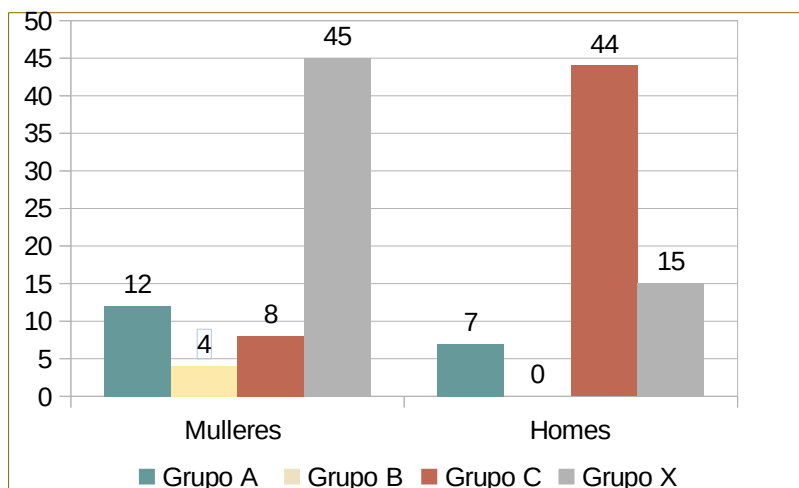
Continuando coa análise das características do persoal municipal, poñemos o foco de atención na súa configuración do cadro en función dos grupos profesionais.

Tendo en conta os grupos profesionais, as mulleres teñen una maior presenza en tres categorías:

- No Grupo X onde se atopa o persoal das escolas infantís municipais, servizo de limpeza e persoal operario.
- Grupo A. Caso dos altos cargos, onde hai 12 mulleres e 7 homes.
- Grupo B. O de menor representación dentro do cadro de persoal do concello, ocupando a totalidade das 4 prazas só por mulleres.

Os homes teñen maior presenza no Grupo C, onde están adscrito á Policía Local, corpos de albanelería e peóns de servizos básicos.

**Gráfica 6.** Distribución do cadro de persoal segundo grupo e sexo. Teo 2022



No seu caso a distribución por sexo das categorías profesionais das que temos datos, organízase segundo as seguintes características:

Niveis 25 a 30. Ocupados polo persoal con altos niveis de responsabilidade (altos cargos, direccións de área, xefaturas de servizo e departamento). Neste caso a porcentaxe de mulleres é moi superior (77,7%) a dos homes (22,2%).

Niveis de 20 a 24. Falamos das xefaturas de unidade e de sección e corpos técnicos superiores e medio e persoal administrativo. As mulleres supoñen o 66,6%.

Nivel 18. Mandos da policía local. O 100% son homes.

Nivel 14. Persoal subalterno, conserxerías. A metade mulleres.



---

## Antigüidade na administración

Recollemos a participación de mulleres e homes segundo o ano de incorporación no Concello, para a que deseñamos unha clasificación que as organiza segundo o momento no que comezan a formar parte do seu cadro de persoal e na que observamos unha menor antigüidade das mulleres e máis tardía incorporación ao concello.

**Táboa 5.** Persoal Municipal por antigüidade e sexo. Teo 2022

Período de incorporación	Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
Antes de 2000	4	4	8	50,00%
Entre 2001 e 2005	2	6	8	25,00%
Entre 2006 e 2010	14	26	40	35,00%
Entre 2011 e 2015	1	8	0	12,50%
Entre 2016 e 2020	45	5	50	90,00%
Entre 2020 e 2022*	5	6	11	45,40%

\* Datos ata abril de 2022

A antigüidade dos traballadores é maior que a das mulleres. O 65% dos homes que forman parte do cadro de persoal do concello teñen unha antigüidade igual ou superior a 12 anos, baixando esta porcentaxe ao 28,2% das mulleres.

Os homes representan porcentaxes máis elevadas nos tramos de maior antigüidade próximas á xubilación e, polo tanto, no computo de sexenios e trienios.

A maior incorporación de homes (65%) ten lugar entre os anos 2006 e 2010, ocupando neste caso postos vinculados con servizos de peóns, capataz ou a propia policía local.

O cambio máis significativo prodúcese entre os anos 2016 e 2020, non só polo acceso de case a metade do cadro de persoal concello, senón porque o 90% do persoal que ingresa son mulleres. Neste período é cando o Concello incorpora no cadro de persoal ás traballadoras das escolas infantís, en calidade de persoal subrogado .

## Procesos selectivos

Ao longo de 2018 e 2019 ábreanse diferentes convocatorias para o acceso á administración do concello. En 2018 son seis as prazas ofertadas e sete en 2019.

---

## Condicións laborais

En xeral, nas administracións públicas, as contratacións temporais e a tempo parcial recaen maioritariamente nas mulleres. O emprego intermitente, a renuncia involuntaria ao progreso profesional, a redución de ingresos, sitúaaas na precariedade. Respecto das xornadas a tempo parcial, convén distinguir a parcialidade voluntaria da involuntaria. A primeira, prodúcese de reducir a xornada, inicialmente completa por motivos de conciliación. E neste suposto seguen as ser as mulleres as que renuncian aos seus ingresos presentes e futuro, así como a o desenvolvemento profesional para ocuparse do ámbito privado de coidados.

Nete caso, medidas de conciliación e permisos contempladas, como a redución de xornada para coido de menores, persoas maiores e dependentes, a flexibilidade horaria, o teletraballo ou excedencias, recolle os seguintes datos:

- A flexibilidade horario ou a redución de xornada acóllense 7 mulleres fronte a 2 homes.
- No caso de teletraballo, ben por coidado de menor ou coidado familiar, son 4 mulleres, fronte a 1 home.
- As dúas excedencias por coidado de familiar acolléronse dúas mulleres e ningún home.

**Táboa 6.** Permisos acollidos polo cadro de persoal segundo sexo. Teo 2022

Permisos	Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
Flexibilización horaria coidado menor	6	2	8	75,00%
Redución xornada por conciliación durante o curso escolar. Flexibilización horaria todo o ano	1	0	1	100,00%
Teletraballo coidado menor	2	1	3	66,6
Teletraballo coidado familiar	2	0	2	100
Excedencias coidado familiar maior	2	0	2	100,00%
Total	13	3	16	81,2

Son as mulleres as que se responsabilizan do coidado de familiares. As consecuencias inmediatas son a redución de salario, cotización e xubilación, diminuindo as probabilidades de promoción interna, aumento da brecha salariais e futura pensión menor.

Por outra banda, o sistema de control horaria resulta ríxido e non permite modificar horarios de entrada e saída por fóra da franxa establecida. No caso de queren entrar

---

máis tarde e saír tamén non se permite,.

O teletraballo supón unha oportunidade, pero tamén pode implicar un aumento da carga de traballo doméstico e de coidados para as mulleres, o que implica un desenvolvemento da dobre ou tripla xornada: a laboral, a doméstica e a de coidados. Deste xeito as xornadas prolongadas, a falta de descanso ou realizar a nosa actividade laboral en entornos non adaptados (espazo propio, medios tecnolóxicos, etc) pode aumentar o estres e incluso empeorar as condicións de saúde.

Diversos estudos sobre no ámbito das administracións públicas e igualdade no traballo sosteñen que as empregadas públicas, ao igual que acontece no sector privado son as que:

- sosteñen con esforzo os fogares, realizando un traballo invisible non remunerado.
- Reducen as xornadas, coa conseguinte redución de ingresos no fogar.
- Renuncias ao progreso profesional, perdendo o seu talento e desaproveitando a inversión realizada na súa formación.

## Diagnose participativa

A continuación recollemos as principais ideas e valoracións extraídas das entrevistas e Comisión de traballo, que veñen a completar os datos cuantitativos e enriquecer a diagnose

### Selección e clasificación profesional, Promoción e Retribucións

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS A MELLORAR
Experiencia e traxectoria positiva de traballo do concello en materia de igualdade que a día de hoxe ten deseñado o IV Plan de Igualdade dirixido á cidadanía do municipio.	Comezo cun avance máis rápido e agora ralentizado.
Presenza equilibrada de mulleres e homes na Corporación Municipal, na Xunta de Goberno, nos cargos de concellerías así como no global do cadro de persoal. Presenza de mulleres nos grupos profesionais máis altos e cos responsabilidades.	Existen desequilibrios que se consideran aspectos de mellorar. Marcadas diferenzas na presenza de ambos os sexos segundo os servizos, os departamentos e os postos de traballo, a pesar de que a porcentaxe global de homes e de mulleres entre o persoal municipal se atope equilibrado. Elevada masculinización en departamentos con presenza maioritaria de homes. Obras, Parques e xardíns, Policía local e protección civil. Feminización de servizos como o do benestar, educación e limpeza

Tendencia a unha maior incorporación de mulleres nos últimos tempos.	Menor antigüidade das traballadoras e maior porcentaxe de contratación temporal (60%)
Estrutura municipal manexábel, en canto número e distribución do persoal nas diferentes áreas municipais que poden facilitar sistematizar información segundo sexos e realizar unha análise con perspectiva de xénero.	Carencia de datos sistematizados nalgúns variables que permitan coñecer en maior profundidade a distribución de mulleres e homes nun maior número de indicadores, e a súa participación nos diversos procesos de xestión dos recursos humanos.
Nos procesos selectivos, as Mesas de tribunais, soe haber paridade.	Pode darse dificultades en conseguir mulleres en determinados procesos. Descoñecemento e falta de aplicación de cláusulas para a igualdade nos procesos selectivos. Non se dispón de datos desagregados por sexo sobre as persoas que participan nas distintas fases dos procesos selectivos.
O concello conta cun Protocolo de actuación en casos de acoso sexual, moral e por razón de xénero.	Non é coñecido entre o cadro de persoal
Están pendentes de comezar co proceso de deseño da nova RTP	Encaixe do deseño da RTP con perspectiva de xénero.

## Formación, Conciliación da vida laboral, familiar e persoal e Saúde laboral

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS A MELLORAR
Oferta formativa en igualdade ampla e accesible	Descoñecemento do nivel de formación en igualdade e da demanda de cursos nesta área por parte dos traballadores e traballadoras Falta de formación e sensibilidade con perspectiva de xénero nos tribunais de selección de persoal. Na formación continua do persoal, os datos xerais evidencian unha inferior porcentaxe de participación das traballadoras no global das accións formativas Oferta formativa pouco atractiva: necesidade de que motive e sexa transversal.
Aplicación das medidas de conciliación existentes dirixidas ao emprego público	Modelo de administración moi ríxida para aplicar medidas de conciliación flexibles; Desconfianza en acollerse a medidas de conciliación. pénsase que se vai abusar delas. Dispónse dunha escasa información cuantitativa sobre a xestión da conciliación da vida laboral, persoal e familiar, unicamente sobre permisos e excedencias, Acollemento maioritario de medidas de

	conciliación por parte de mulleres <sup>1</sup>
Baixas por enfermidade entre o persoal; non se coñecen os datos.	A tendencia xeral dentro da Administración pública é que sexan os traballadores os que posúen unha porcentaxe moito máis elevada de accidentes laborais, (probablemente asociado á diferenza no tipo de postos desempeñados, aínda que se descoñecen os datos). En 2022: Baixas Concello Teo: 14 homes, 7 mulleres.

### Comunicacións internas e xestión pública

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS A MELLORAR
Coñecemento e divulgación de recursos para un uso inclusivo dentro da administración	A linguaxe utilizada na difusión das ofertas de emprego non utiliza sistematicamente termos inclusivos.
Tendencia a un coidado de uso inclusivo da linguaxe	Moitos escritos de sesión plenarias, acordos e outros seguen a facer un uso sexista da linguaxe Uso oral intentase coidar, máis por unha cuestión de imaxe que por unha actitude persoal de implicación.
Desde hai anos aquí maior presenza de mulleres na corporación, nos liderados e espazos de toma de decisións. Candidaturas lideradas por mulleres.	No concello en todas as corporacións a alcaldía foi liderada por homes. Os modelos de liderado cómpre sexan máis conciliadores, seguindo referencias dun liderado transformador (orientado ás persoas, cooperativo e resilente)
Axenda de sesións plenarias e comisións coñecidas con antelación	Horarios de xuntanzas que dificultan a conciliación e o tempo persoal.
Xuntanzas presencias	Posibilidade de recorrer a xuntanzas telemáticas

1

A flexibilidade horaria ou a redución de xornada acóllense 7 mulleres fronte a 2 homes. No caso de teletraballo, ben por coidado de menor ou coidado familiar, son 4 mulleres, fronte a 1 home.

Ás excedencias por coidado de familiar acolléronse dúas mulleres e ningún home.

---

## Impacto de xénero e política municipal

Respecto a:	Barreiras
Incorporación da perspectiva de xénero	Descoñecemento e falta de aplicación Actitudes persoais ríxidas e falta de interese por aplicar a perspectiva de xénero
Oferta de actividades e servizos	Non se coida unha oferta de actividade diversa e inclusiva que rompa cos estereotipos de xénero.
Procesos de contratación	Contratación, o peso de licitación é a oferta económica e non se aplican criterios de igualdade. Descoñecemento a aplicación de medidas de acción positiva: cláusulas que valoren a formación en igualdade do persoal (monitora, por exemplo) ou daquelas empresas que respectan a igualdade na xestión
Datos municipais desagregados por sexo	Descoñecemento das persoas usuarias de actividades e uso de servizos municipais Escasas accións específicas dirixidas a mulleres
Uso inclusiva da linguaxe	Modelos de solicitude de trámites administrativos en linguaxe non inclusiva Modelos e referentes de comunicación e actividades que perpetúan estereotipos de xénero.

---

---



Plan de Acción

# Plan de Igualdade do Persoal

---



---

## 1. Presentación

O I Plan de Igualdade do persoal do Concello de Teo constitúe unha ferramenta de traballo sobre a que orientar a política municipal na mellora das condicións de igualdade entre mulleres e homes.

O Plan vai permitir orientar, a medio prazo, a actuación municipal desde a implicación dos diferentes actores, a nivel político e técnico, así como das entidades e colectivos sociais, e cidadanía en xeral, na mellora das condicións de vida das mulleres en termos de igualdade.

O presente documento constitúe o marco de actuación para o desenvolvemento das políticas de igualdade de mulleres e homes a nivel local para os próximos anos i é a ferramenta para a intervención do Concello, marcando os obxectivos, así como as estratexias, accións e prazos e os recursos para acadalos. As actuacións van dirixidas tanto ao interior da administración local como á cidadanía.

No proceso de deseño do I Plan resultou crucial a reflexión estratéxica e a dimensión participativa, na medida en que garante outros efectos positivos:

1. O acrecentamento das capacidades de análise e de planificación das diferentes visións; desde as persoas responsables do deseño de políticas públicas municipais, e desde as entidades sociais, como axentes dinamizadores e articuladores de dinámicas de poboación.
2. Un incremento da implicación do persoal municipal, entidades e cidadanía.
3. A activación dos saberes e capacidades contidos da base social.

O I Plan recolle os obxectivos e liñas de actuacións sistematizadas en formato ficha coas accións dirixidas a dinamizar o traballo. É propiamente o guieiro de actuación. Diferenciando cinco áreas, establece obxectivos prioritarios para cada unha delas e fixa unha serie de liñas de actuación e accións para a consecución de cada un dos obxectivos.

O Plan ten como punto de partida un diagnóstico no que se pretendeu incorporar unha perspectiva de análise da realidade do concello, a través das fichas dirixidas a departamentos, entrevistas e foro da igualdade.

---

## 2. A igualdade e a conciliación no ámbito institucional e no marco xurídico

### Marco de referencia internacional

O punto de partida das políticas de igualdade a nivel internacional, pódese datar en 1945 coa aprobación da Carta das Nacións Unidas. Anos máis tarde, en 1948, coa proclamación da Declaración Universal dos Dereitos Humanos por parte da Asemblea Xeral da Nacións Unidas, recóllese o principio de igualdade e protección de todas as persoas ante a lei sen ningún tipo de distinción de xénero.

Dende entón e ata a actualidade, teñen lugar diferentes eventos e fitos históricos, nos que se van afianzando os dereitos da muller, de cara á promoción da igualdade real. Entre outros destacar en orde cronolóxica os seguintes:

*Ano 1952:* Convención sobre os dereitos políticos das mulleres.

*Ano 1967:* Declaración sobre a eliminación da discriminación contra as mulleres.

*Ano 1970:* Programa de acción concertada internacional para o avance das mulleres.

*Ano 1975:* I Conferencia Mundial sobre a Muller de Nacións Unidas en México.

Declárase o Ano Internacional da Muller. Instaurase tamén o Primeiro Decenio da Muller: Igualdade, Desenrolo e Paz. Aprobase un Plan de Acción, de cara a acadar no próximo lustro unha serie de garantías centradas en favorecer o acceso equitativo da muller a recursos, como a educación, as oportunidades de emprego, a participación política, os servizos de saúde, a vivenda, a nutrición e a planificación da familia. Comézanse os traballos que darán lugar á *“Convención para a eliminación de todas as formas de Discriminación contra a Muller”*.

*Ano 1979:* Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller. Constitúe a denominada *“Carta dos dereitos humanos da muller”*

*Ano 1980:* *II Conferencia Mundial sobre a Muller en Copenhague*. Esta conferencia serviu para examinar e avaliar o Plan de Acción de 1975. Por outro lado, póñense de manifesto as discrepancias entre os dereitos xurídicos e as oportunidades reais de exercelos por parte das mulleres

*Ano 1985:* *III Conferencia Mundial da Muller en Nairobi*. Nesta Conferencia fíxose un balance dos logros conseguidos no Decenio das Nacións Unidas para a Muller:

*Ano 1994:* Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller.

*Ano 1995:* *IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres en Beijing*. Recoñecese a necesidade de trasladar o centro de atención das Políticas de Igualdade centradas nas mulleres, cara políticas que integren a perspectiva de xénero. Ten lugar a aprobación da Declaración de Beijing e a posta en marcha dunha Plataforma de Acción de Pekín, onde se identifican 12 áreas consideradas de especial atención para a eliminación dos obstáculos que impiden a equidade entre mulleres e home

---

A IV Conferencia Mundial da Muller establecía que se debían levar a cabo no futuro as avaliacións oportunas sobre a posta en marcha de medidas relacionadas coas áreas incluídas na Plataforma de Acción.

*Ano 2000:* New York. Beijing +5. Cinco anos despois da IV Conferencia Mundial das Mulleres desenvólvese o Período de Sesións Extraordinarias da Asemblea Xeral de Nacións Unidas onde se procede a revisar o grado de cumprimento das áreas establecidas en dita Conferencia e se elaboran novas estratexias, xunto á reafirmación do compromiso adquirido.

*Ano 2005:* New York. Beijing +10. No décimo aniversario da celebración da IV Conferencia Mundial da Muller celébrase a cuadraésimo novena Sesión da Comisión da Condición Xurídica e Social da Muller, na que delegacións de diferentes países e ONGs tiveron a oportunidade de facer unha declaración sobre os avances logrados nos dez anos seguintes a dita Conferencia (Beijing +10).

Nos debates previos a Beijing +10 existía unha preocupación acerca dos riscos de perder conquistas logradas nas plataformas das Conferencias das Nacións Unidas durante a década dos anos noventa, derivada da delicada situación a nivel global, con conflitos terroristas e bélicos coma os “Atentados del 11 de setembro”, ou a “Guerra de Irak”.

Finalmente, na antedita Sesión remátase coa aprobación dun conxunto de resolucións (10) e unha declaración política, reafirmando o compromiso dos gobernos coa Declaración e a Plataforma de Acción de Beijing, consensuadas dez anos atrás, na Cuarta Conferencia Mundial sobre a Muller.

## **Marco de referencia europeo**

A igualdade entre mulleres e homes é un dos principios fundamentais que inspira ao Dereito comunitario. Co sinatura do Tratado de Roma (1957), constitutivo da Comunidade Económica Europea, introdúcese o principio de igualdade e non discriminación por razón de xénero en todas as políticas comunitarias. Este principio de igualdade, vese reforzado máis recentemente no Tratado de Amsterdam en 1999, onde o mesmo pasa a considerarse coma un valor fundamental, que debe ser obxectivo a perseguir por parte do conxunto de estados membros da Unión.

Entre os diversos avances no traballo pola igualdade de oportunidades entre mulleres e homes postos en funcionamento dende a Unión Europea, cabe salientar:

*Ano 1981: Creación do Comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.* Entre as súas funcións establécese a de asistir á Comisión na elaboración e implementación das políticas de fomento do emprego da muller e da igualdade de oportunidades, garantindo un intercambio permanente das experiencias obtidas e das iniciativas nestes sectores.

*Ano 2000: Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea.* Esta carta recolle nun único texto o conxunto dos dereitos civís, políticos, económicos e sociais de todas as persoas

---

que viven no territorio da Unión.

*Ano 2006: Creación do Instituto Europeo da Igualdade de Xénero.* O seu obxectivo consiste en axudar ás institucións europeas e ós Estados membros no fomento da igualdade de xénero en todas as políticas comunitarias e nas políticas nacionais resultantes, e a loitar contra a discriminación por razón de sexo. Outra das tarefas do Instituto será sensibilizar á cidadanía da Unión Europea sobre este tema.

*Ano 2006: "Folla de Ruta para a Igualdade entre as Mulleres e os homes (2006- 2010)".* Tratase dunha iniciativa da Comisión Europea presentada o 3 de marzo de 2006, coa que se pretende evitar as desigualdades de xénero mediante un Programa de 21 actividades específicas que deberán desenvolverse entre 2006 e 2010, en 6 ámbitos de acción prioritarios. O programa PROGRESS, encargárase de financiar algunhas das actividades enumeradas na Folla de Ruta, así como o Instituto de Xénero.

*Ano 2007. Declárase o 2007 como o "Ano europeo da igualdade de oportunidades para todos: cara unha sociedade xusta"* Continuando coa experiencia da Iniciativa EQUAL, púxose en marcha o Programa comunitario de fomento de emprego e a solidariedade social PROGRESS (2007-2013) co que se pretende contribuír á consecución dos obxectivos da estratexia de Lisboa.

O programa está dividido en cinco seccións que corresponden ós cinco ámbitos de acción principais: Emprego, Protección e Integración Social, Condicións de Traballo, Antidiscriminación e Diversidade, e Igualdade entre Mulleres e Homes.

*Ano 2008: Rede europea de mulleres directivas.* Esta rede ofrece unha plataforma a escala da Unión Europea para o intercambio de prácticas e estratexias axeitadas para mellorar o equilibrio na proporción de homes e mulleres en cargos de responsabilidade.

*Ano 2010: Foro Europeo Beijing+15.* O obxectivo deste espazo consiste na realización dunha análise e avaliación sobre o grao de cumprimento dos obxectivos estratéxicos e as medidas establecidas nas áreas de actuación fixadas na Declaración e a Plataforma para a Acción, por parte dos Estados membros da Unión Europea.

*Ano 2010: Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes (2010-2015).* A Estratexia é un programa de traballo da Comisión en materia de igualdade de sexos para o período de 2010 a 2015.

*Ano 2011: Pacto europeo pola igualdade 2011-2020.* Entre os obxectivos que establece este Pacto atópanse o impulso ó emprego e á creación de empresas por parte das mulleres, a eliminación das desigualdades no ámbito laboral, a mellora na calidade dos empregos e as políticas de conciliación da vida privada e profesional, a promoción da igualdade de homes e mulleres nos postos de decisión e en materia de política exterior con vistas a contribuír a emancipación da muller. O pacto tamén pretende reforzar a eficacia, calidade e bo facer do Estado mediante a integración da perspectiva de xénero en todas as políticas e inclúe como novidade a loita contra a violencia de xénero, esixíndolle ós estados estratexias nacionais contra a violencia de xénero e que reforcen a prevención e protección das vítimas.

---

## **Desenvolvemento normativo estatal**

A promulgación da Constitución de 1978 supón o recoñecemento e garantía do principio de igualdade xurídica e formal, incorporándose xa como obriga dos poderes públicos a defensa e garantía do principio de igualdade e non discriminación.

A partir deste momento, á marxe do seu tratamento en abundante normativa sectorial, cabe destacar a produción normativa estatal destacando a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva entre Mulleres e Homes – en adiante LOIEMH – implicou unha adaptación da Lei do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo) co fin de adaptar os seus contidos e regular as citadas novidades legislativas.

A Lei tamén obrigou a modificar o Estatuto do Traballador Autónomo, que introduce diferentes medidas para a mellora da súa situación, especialmente en dereitos vinculados a situacións de maternidade e paternidade co obxecto de favorecer as políticas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

A LOIEMH recolle unha serie de medidas de conciliación que se concretan en pautas, programas e/ou servizos que implantan as empresas co obxectivo de acomodar as súas necesidades de produción coas necesidades de espazo e tempo persoal dos seus traballadoras e traballadores. O seu desenvolvemento e implantación vén, no caso dalgunhas medidas, imposto por Lei. É o caso, entre outras, das licenzas e permisos por maternidade e paternidade, as excedencias voluntarias, ou para o coidado de fillas e fillos menores, e de persoas dependentes, ou a posibilidade de adaptar a xornada de traballo para conciliar a vida persoal, familiar e laboral.

Outra norma relevante é a Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover la conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, que completa a transposición á lexislación española das directrices marcadas pola normativa internacional e comunitaria superando os niveis mínimos de protección previstos nas mesmas. A Lei introduce cambios legislativos no ámbito laboral para que os traballadores poidan participar da vida familiar, dando un novo paso no camiño da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Trata ademais de gardar un equilibrio para favorecer os permisos por maternidade e paternidade sen que iso afecte negativamente ás posibilidades de acceso ao emprego, ás condicións do traballo e ao acceso a postos de especial responsabilidade das mulleres. Ao mesmo tempo facilítase que os homes poidan ser copartícipes do coidado dos seus fillos desde o mesmo momento do nacemento ou da súa incorporación á familia.

## **Desenvolvemento normativo en Galicia**

En Galicia as principais normas no ámbito da igualdade entre mulleres e homes son as seguintes:

- Decreto 222/1983, do 24 de novembro, polo que se asumen e asignan funcións e servizos traspasados polo Estado en materia de protección á muller. (D.O.G.)

---

01/12/1983).

- Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes. (D.O.G. 3/08/2004). (B.O.E. 21/09/2004).
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. (D.O.G. 07/08/2007).

Recollemos tamén a normativa vinculada ao ámbito da igualdade e a conciliación no traballo:

- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en Igualdade das mulleres de Galicia
- Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e as Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais.
- Decreto 182/2008 do 31 de xullo polo que se establece a promoción autonómica das medidas municipais de conciliación e se determinan os requisitos para a súa validación e funcionamento, nos termos establecidos na Lei 2/2007, do 28 de marzo.
- Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego. En Galicia as principais normas no ámbito da igualdade entre mulleres e homes son as seguintes:
- Decreto 222/1983, do 24 de novembro, polo que se asumen e asignan funcións e servizos traspasados polo Estado en materia de protección á muller. (D.O.G. 01/12/1983).
- Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes. (D.O.G. 3/08/2004). (B.O.E. 21/09/2004).
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. (D.O.G. 07/08/2007)

Tamén podemos recoller a normativa vencellada ao ámbito da igualdade e a conciliación no traballo:

- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en Igualdade das mulleres de Galicia
- Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e as Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais.
- Decreto 182/2008 do 31 de xullo polo que se establece a promoción autonómica das medidas municipais de conciliación e se determinan os requisitos para a súa validación.

Do mesmo xeito que sucede no ámbito estatal en Galicia cómpre destacar a importancia da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

---

### 3. Principios de referencia

O I Plan de Igualdade do persoal do Concello de Teo supón un instrumento esencial para o desenvolvemento das accións de fomento da igualdade dentro da institución municipal co obxectivos de eliminar os obstáculos e estereotipos obstáculos que dificultan ás mulleres acceder e desenvolverse profesionalmente nas mesmas condicións que os homes.

O Plan nace como unha ferramenta que axude a por en marcha un cambio de modelo da cultura organizativa, tendo en conta as diferencias de xénero e adaptándoas ás realidades do persoal municipal e do seu entorno social.

Capacitar tecnicamente, formar e adaptar os recursos humanos e ferramentas de traballo do Concello, así como facilitar novas dinámicas de traballo baseadas na colaboración e cooperación entre áreas municipais, serán algunhas das actuacións recollidas nesta área.

Ao tempo cómpre establecer un liderado forte e decidido desde a institución municipal que facilite un mellor aproveitamento das sinerxías existentes na posta en marcha das actuacións, recollidas no I Plan de xeito que a promoción da igualdade sexa un contido transversal no ámbito municipal.

#### **Transversalidade e corresponsabilización como base da organización e xestión do persoal municipal**

O I Plan asume un carácter transversal, na máxima de aplicar o principio de igualdade de xénero e procura incorporar a perspectiva de xénero no funcionamento e deseño das políticas municipais.

#### **Corresponsabilización das diferentes áreas e servizos municipais**

No deseño do I Plan tívose como obxectivo sentar bases de colaboración entre os servizos municipais, posto que todas as accións e melloras que se recollen afectan ao conxunto das áreas.

#### **Contraste entre os planos político, técnico e persoal**

O Plan concíbese, por tanto, como unha estratexia compartida entre os planos político e técnico e do persoal do concello polo que habilita un proceso de diálogo que visibiliza elementos de acordo entre as súas perspectivas.

#### **Xestión do coñecemento e maximización da súa utilidade para a planificación**

Posto que os datos de natureza máis obxectivos conxúganse cos saberes que residen nas profesionais e persoal do concello que participaron no proceso.

#### **Adaptabilidade e proximidade ás tendencias e factores que operan na construción da realidade social**

O I Plan de igualdade do persoal do concello debe ser considerado unha ferramenta para mellorar, cun carácter dinámico e adaptable cando se detectaren novas necesidades, dando resposta a unha realidade social complexa e cambiante.

---

## 4 Estructura do Plan: áreas, obxectivos e actuacións

O I Plan de Igualdade do persoal do Concello de Teo defínese con base á seguinte estrutura:

**Obxectivos xerais:** sinalan as recomendacións que afectan de forma xeral e transversal ao conxunto de actuacións recollidas no Plan:

- Incorporar a perspectiva de xénero na xestión dos recursos humanos do Concello.
- Fomentar a igualdade de oportunidades e o equilibrio na participación de traballadoras e traballadores en todos os ámbitos da xestión.
- Integrar o respecto pola igualdade de xénero nas dinámicas de traballo e espazos de relación internos do concello, formais e informais, e no contacto coas veciñas e veciños.
- Incrementar o impacto positivo de xénero das políticas públicas e dos servizos municipais
- Afianzar a toma de conciencia do persoal do concello sobre a necesidade de traballar na consolidación dun modelo social máis equitativo en xénero.
- Fomentar novos modelos de bo trato, nas lóxicas internas e externas, que redunden nunha mellor relación dentro da estrutura municipal.

**Áreas estratéxicas:** ámbitos temáticos de referencia sobre os que deseñar as actuacións

Área 1. Acceso, clasificación e desenvolvemento profesional.

Área 2. Formación.

Área 3. Conciliación da vida familiar e persoal.

Área 4. Saúde laboral

Área 5. Comunicación e imaxe

Área 6. Actividades e servizos municipais

**Obxectivos específicos:** referentes cara os que se dirixen as actuacións. Marcan estratexias de acción e, ao mesmo tempo, identifican metas específicas que, se entende, cómpre desenvolver para facer efectivas as liñas estratéxicas. Procura conseguir uns efectos de carácter máis específico e a medio prazo.

**Actuacións:** 17 medidas concretas, integradas en cada obxectivo operativo. Veñen recollidas en formato ficha, onde se recolle unha orientación técnica respecto da súa implementación.



---

## AREA 1. Acceso, clasificación e desenvolvemento profesional

Obxectivos da área:

- Incorporar a perspectiva de xénero no proceso de selección de persoal, garantindo o principio de igualdade no acceso e na clasificación profesional.
- Promover un maior equilibrio na presenza e nas condicións laborais das traballadoras e dos traballadores.
- Garantir a igualdade de oportunidades nos procesos de promoción.

Acción 1. Deseño dunha guía coas recomendacións para promoción da igualdade a aplicar nos tribunais de selección.

Obxectivo

Elaboración dun manual básico que recolla os criterios a aplicar para que o proceso e tribunais de selección sexan igualitarios.

Que precisamos?

Deseño dun programa de traballo, recompilación de guías e modelos de referencia.  
Deseño do manual interno, contraste e aplicación nos tribunais de selección.

Ferramentas que poderíamos precisar

Exemplos ou referencias: [Concello de Vitoria Gasteiz. Inclusión da perspectiva de xénero nos tribunais de selección.](#)

Áreas municipais responsables?

Secretaría Xeral, Persoal (Recursos Humanos) e Igualdade

Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Deseño a curto prazo (2023 e aplicación progresiva ata alcanzar o 100% nos tribunais de selección 2027)

Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Deseño da guía.
- Número de procesos de selección adaptados.
- Número de documentos, convocatorias e bases dos procesos selectivos adaptados.

---

## Acción 2. Asegurar unha presenza equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección

### Obxectivo

Identificar os tribunais das probas selectivas nos que hai un desequilibrio na representación de mulleres e homes e corrixir a situación.

### Que precisamos?

- Coñecer de antemán os tribunais que, por traxectoria, non se chega a cubrir o equilibrio de xénero.
- Planificación de procesos selectivos e actuar con tempo.

### Áreas municipais responsables?

Secretaría Xeral, Persoal e Igualdade

### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto, medio prazo (comezar e 2023 ata acadar en 2027 o 100% dos tribunais).

### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de tribunais e composición de participantes segundo datos desagregados por sexo.

---

### Acción 3. Difundir as convocatorias de emprego en linguaxe neutra e non sexista e revisar novos espazos ou mecanismos de divulgación de máis fácil acceso para as mulleres

#### Obxectivos

- Revisar e corrixir a linguaxe empregada nos modelos de documentos de uso nos procesos de selección e convocatorias de emprego, así como a referencia ás funcións e responsabilidades asociadas ao postos ofertados. No caso da relación de posto de traballo deberan ser nomeadas en feminino e masculino.
- Incorporar novas canles de información da oferta laboral, máis amplas e de maior acceso, para chegar aos colectivos de mulleres (por exemplo taboleiros de servizos sociais, escolas infantís, entre outros).

#### Que precisamos?

- Recompilación da documentación ou modelos de ofertas de emprego dos servizos municipais.
- Revisión e adaptación a unha linguaxe inclusiva.
- Identificación de novos espazos ou taboleiros de divulgación das ofertas de emprego.

#### Áreas municipais responsables?

Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local, Persoal, Igualdade e Normalización Lingüística.

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto prazo, comezando no 2023

#### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de procesos selectivos ou convocatorias adaptadas á unha linguaxe inclusiva.
- Número de espazos de comunicación e información de ofertas de emprego empregados.
- Número de mulleres que se presentan ás probas.
- Número de mulleres que acceden ao emprego.

---

#### Acción 4. Recoller datos desagregados por sexo das persoas participantes nos procesos de ofertas de emprego e selección do Concello.

##### Obxectivos

- Revisar as bases de datos ou sistemas informáticos, incorporando a variable sexo das persoas participantes.
- Incorporar información sistematizada aos informes e anuarios internos.
- Coñecer a participación de mulleres e homes nas convocatorias de emprego, segundo as características do posto e funcións a desempeñar que establecen as ofertas.

##### Que precisamos?

- Adaptar a base de datos onde se sistematiza aos datos de participación dos procesos selectivos.
- No seu caso, incorporar nos formularios ou documentos de inscrición do proceso selectivo a variable sexo.
- Coordinación cos servizos municipais que recollen datos.

##### Áreas municipais responsables?

Persoal, Igualdade.

##### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto prazo a incorporar nos procesos selectivos de 2023.

##### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de formularios adaptados.
- Número de persoas participantes por sexo e segundo posto de traballo ofertado.

---

**Acción 5. Aplicar a igualdade de oportunidades aos procesos de promoción interna: recoller datos de participación de mulleres e homes, promover accións positivas e avaliar resultados no impacto negativo no desenvolvemento profesional.**

**Obxectivos**

- Revisar de bases de datos, incorporando o dato de sexo de persoas participantes nos procesos de promoción interna.
- Incorporar información sistematizada aos informes e anuarios internos
- Coñecer datos obxectivos que permitan analizar o impacto de xénero.

**Que precisamos?**

- Adaptar a base de datos onde se sistematiza aos datos de participación dos procesos de promoción interna.
- Revisar da publicación de lista de vacantes e facilitar o acceso ao cadro de persoal, especificando para cada posto de traballo os requisitos a cumprir e as condicións ofertadas (linguaxe inclusiva).
- Promover accións positivas no marco das promocións internas (por exemplo favorecer que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado, para favorecer su acceso na categoría profesional o posto de traballo que se trate).
- Garantir o acceso ás promocións internas ás persoas que estean en situación de excedencia, tanto persoal funcional como fixo.

**Áreas municipais responsables?**

Persoal e Igualdade.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Curto prazo a incorporar nos procesos selectivos de 2023.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de mulleres e de homes que participan en cada fase dos procesos de selección e que superan o proceso.
- Número de accións positivas aplicadas.
- Procesos de promoción que son avaliados para coñecer a análise do impacto de xénero.

---

## AREA 2. Formación

Obxectivo:

- Garantir a formación en igualdade de oportunidades e a inclusión da perspectiva de xénero na formación continua.

### Acción 6. Sistematizar, segundo datos desagregados por sexo, a formación que realiza anualmente persoal do concello e coñecer o impacto de xénero

Obxectivos

- Revisar de bases de datos, incorporando o dato de sexo de persoas participantes nas accións formativas.
- Identificar a participación de mulleres e homes segundo tipoloxía de cursos (formato, temáticas ou duración).
- Coñecer datos obxectivos que permitan analizar posibles desequilibrios na formación e no impacto na carreira profesional das mulleres.

Que precisamos?

- Facilitar o acceso aos datos de formación ao concello desde a entidades xestoras dos cursos ou ben deseñar un formulario dirixida ao persoal onde recoller a información de forma anual ou bianual.
- Neste caso pódese incorporar preguntas para coñecer as posibles dificultades no acceso á formación (conciliación, responsabilidades, cargas, falta de recursos, aplicación práctica da formación, etc).

Áreas municipais responsables?

Persoal, Igualdade

Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto prazo a incorporar nos procesos formativos a partir de 2023.

Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Procedemento de solicitude de acceso a datos e/ou deseño e implementación dun formulario dirixido ao persoal do concello.
- Número de mulleres e de homes que participan en procesos formativos.
- Procesos de promoción que son avaliados para coñecer a análise do impacto de xénero.

---

## Acción 7. Incluír na oferta formativa en igualdade para capacitar ao persoal do concello na implementación o maistreaming de xénero

### Obxectivos

- Ofertar formación en igualdade. Cursos con aplicación práctica nos servizos municipais (transversalidade de xénero) e ofertados dentro do horario laboral.
- Dotar ao persoal municipal de coñecementos para a aplicación da perspectiva de xénero no funcionamento e servizos ddo Concello.

### Que precisamos?

- Organización de seminarios ou obradoiros prácticos dirixidos ao persoal municipal, segundo diferentes itinerarios formativos e adaptado ao nivel de coñecementos previos e funcións a desenvolver.
- Capacitación do persoal municipal a través dunha oferta formativa que recolla diferentes niveis de coñecemento e especialización na materia, adaptándoo ás competencias laborais e/ou profesionais.

### Áreas municipais responsables?

Persoal, Igualdade, no seu caso en colaboración coas áreas municipais.

### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto prazo a incorporar nos procesos formativos a partir de 2023.

### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de accións formativas e prazas ofertadas por ano.
- Número de solicitudes ou demandas por sexo
- Número de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción e calidade

---

## AREA 3. Conciliación da vida persoal e familiar

Obxectivos:

Facilitar a conciliación da vida familiar e laboral garantindo a carreira profesional e retribucións das traballadoras públicas.

Establecer un escenario máis igualitario que corresponponsabilice aos homes na atención e coidados.

### Acción 8. Recompilación de datos e análise de necesidades entre o persoal municipal na aplicación do teletraballo

Obxectivos

- Recoller datos sobre as condicións nas que desenvolven mulleres e homes o traballo desde a casa (medios, espazos e posibles dificultades ou situacións de estrés derivadas) e identificar as razóns que poden incidir positiva ou negativamente na aplicación do teletraballo.
- Identificar o impacto que as posibles situacións persoais e condicións nas que se desenvolve o teletraballo afecta á carreira profesional e laboral do persoal segundo sexo.

Que precisamos?

- Deseño dunha enquisa ou formulario que recolla as circunstancias, oportunidades e posibles barreiras nas que se desenvolve e as necesidades de mulleres e homes.
- En colaboración ou apoio de sindicatos e comité de empresa

Áreas municipais responsables?

Persoal e Igualdade

Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto prazo a realizar en 2023.

Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Formulario deseñado.
- Número de mulleres e homes que participan.
- Memoria de resultados.
- Accións de mellora identificadas.



---

**Acción 9. Campaña de información de dereitos laborais respondendo á diversidade de criterios e modelos familiares. Difusión dos dereitos e permisos para a conciliación.**

**Obxectivos**

- Mellorar a información que teñen traballadoras e traballadores para respecto das medidas laborais para a conciliación para que se acollan a elas.
- Sensibilizar a homes traballadores na aplicación dos seus dereitos laborais de forma corresponsable.
- Habilitar mecanismos e espazos ou campaña informativa e de difusión dos permisos e licencias de traballadoras e traballadores vinculados coa conciliación

**Que precisamos?**

- Facer públicos datos do cadro de persoal que se acolle ás medidas de conciliación, visibilizando a maior incidencia das mulleres, como acción de sensibilización.

**Áreas municipais responsables?**

Persoal, Igualdade

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Curto prazo a incorporar nos procesos formativos a partir de 2023.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de homes e mulleres que se acollen anualmente aos permisos segundo tipoloxía.

---

## AREA 4. Saúde laboral

Acción 10 . Divulgar da Ordenanza para a promoción do respecto ás liberdades sexuais das persoas.

Obxectivo

- Coñecer o Protocolo e, no seu caso, e tomar conciencia da necesidade de evitar, identificar e denunciar posibles situacións de acoso sexual.

Que precisamos?

- Accións de divulgación posta en marca: acceso fácil á Ordenanza desde a intranet do portal do Concello, no taboleiro, etc)

Áreas municipais responsables?

Igualdade

Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto prazo a incorporar nos procesos formativos a partir de 2023.

Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de espazos ou mecanismos de difusión empregados.
- Número de persoas que acceden ou coñecen a Ordenanza.

---

## AREA 5. Comunicación e imaxes non sexistas

Obxectivos:

- Asumir desde o Concello a responsabilidade de traballar pola inclusividade das mulleres na utilización da linguaxe non discriminatoria.

### Acción 11. Editar un manual práctico de comunicación inclusiva e adaptar os modelos e formularios de uso normalizado nos trámites municipais

Obxectivos

- Revisar e adaptar os diferentes formularios que existen dirixidos á cidadanía.
- Adaptar, no seu caso, os modelos empregados por empresas que desenvolve servizos para o concello

Que precisamos?

- Deseño de criterios e normas de aplicación o uso normalizado non conxunto dos servizos municipais tanto nos procesos de comunicación interna como externa. Recompilación de materiais e ferramentas de traballo para a súa adaptación ou deseño. Contraste coas áreas municipais, recollendo necesidades e demandas.
- A revisión actualízase anualmente, ou cada vez que se incorpore un novo modelo aos materiais básicos da área.
- Sensibilización e divulgación entre o persoal para a súa adaptación. Deseño de plan e difusión.

Áreas municipais responsables?

Persoal, Igualdade e Normalización Lingüística. No seu caso en colaboración coas áreas municipais.

Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto- medio prazo, deseñar en 2023 para ir incorporando ata chegar ao 100% da documentación en 2027

Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de reunións de coordinación de traballo
- Número de formularios identificados para a súa adaptación.
- Número de formularios adaptados.

---

## AREA 6. Xestión das actividades e servizos municipais

Obxectivos:

- Aplicar un enfoque transformador na acción municipal, na inclusión da perspectiva de xénero nas políticas públicas, programas, proxectos e actividades.
- Visibilizar o compromiso do concello como institución comprometida coa igualdade.
- Reforzar a area de igualdade e as ferramentas de planificación dirixidas á promoción da igualdade no Concello.

### Acción 12 . Recompilar datos desagregados por sexo das persoas participantes nas actividades ofertadas desde os servizos municipais

Obxectivo

Incorporar nos formularios de inscrición, bases de datos e memorias das actividades, información de persoas participantes desagregada por sexo.

Como desenvolver esta actuación?

- Recoller nas memorias e tratar de analizar as razóns, se as houber, dos desigualdade por razón de sexo.
- Coñecer as actividades con menor presenza de mulleres nos diferentes servizos municipais (deportes, cultura, formación, etc).
- Revisar e adaptar a oferta de actividade municipais á realidade e demandas das mulleres.

Áreas municipais responsables?

Persoal, Igualdade e, no seu caso, as áreas municipais que organizan actividades dirixidas á cidadanía

Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto prazo a incorporar a partir de 2023.

Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de formularios de inscrición de actividades e control de persoas participantes segundo sexo.
- Número de memorias de actividades das áreas municipais, con referencia a participación en datos desagregados por sexo.
- Número de actividades novas ofertadas.

---

**Acción 13. Diseñar un protocolo ou decálogo coas orientacións para o deseño de actividades municipais inclusivas e igualitarias (imaxe e comunicación, horarios, recursos, monitorado, tipoloxía de actividades, etc)**

**Obxectivos**

Ter en conta no deseño de actividades as necesidades e usos que mulleres e homes do concello formulan e adaptalas para facilitar a súa participación en termos de igualdade

Activar procesos sensibilización e debate respecto das necesidades persoais e esixencias colectivas.

Trasladar á cidadanía unha imaxe coherente e unificada a prol da igualdade nas actividades e servizos municipais ofertados.

**Que precisamos?**

Deseño dunha guía que oriente a planificación, organización e xestión de actividades organizadas desde o concello desde unha lóxica igualitaria e inclusiva. Recoller recomendacións para a incorporación da perspectiva de xénero.

**Áreas municipais responsables?**

Igualdade, no seu caso incorpora aos servizos municipais que xestionan ou organizan actividades.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Deseño en 2024 para ir aplicando ao longo do prazo de vixencia do Plan.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Modelo de guía deseñada.
- Número de actividades ofertadas coas indicacións recollidas na guía.
- Número de persoas participantes segundo sexo.

---

**Acción 14 . Estudiar a incorporar de cláusulas de contratación e licitación que valoren positivamente empresas que aplican a normativa en igualdade na xestión e actividades que ofertan.**

Obxectivos

- Incorporar a igualdade nas actividades e servizos contratados.
- Valorar a aplicación de criterios de fomento da igualdade nos procesos de contratación.

Que precisamos?

Aplicación de medidas de acción positiva, cláusulas que valoren a formación en igualdade do persoal (monitora, por exemplo) ou daquelas empresas que respectan a igualdade na xestión (plans de igualdade) como criterio de valorización ou desempate.)

**Áreas municipais responsables?**

Secretaría, Igualdade

Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto prazo a incorporar nos procesos de contratación partir de 2024.

Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Análise de viabilidade de introdución de cláusulas.
- Número de procesos adaptados.
- Número de procesos resoltos segundo os criterios.

---

**Acción 15. Divulgar entre a cidadanía o IV Plan de Igualdade e as diferentes accións que nel se recollen.**

**Obxectivos**

- Adaptar o documento a un formato accesible e fácil de comprender para a cidadanía.
- Documento ou folleto que se pode divulgar na web do concello ou deseñando accións específicas de información dirixidas á cidadanía.

**Que precisamos?**

- Deseño de documento divulgativo en formato accesible.
- No seu caso organización de actividades de divulgación.

**Áreas municipais responsables?**

Persoal, Igualdade

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Curto prazo, a partir de 2023.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de folletos editados ou espazos de divulgación nos que acceder,
- Número de actividades de divulgación deseñadas.
- Número de persoas participantes, datos desagregados por sexo.

---

**Acción 16 . Ampliar a oferta de actividades desenvoltas desde a área de igualdade para chegar a unha maior diversidade de mulleres**

**Obxectivos**

- Contrastar as preferencias de actividades e horarios dos distintos colectivos de mulleres do concello para adaptar e abrir a oferta existente.
- Pódese desenvolver en colaboración cos outros departamentos e servizos que programan actividades actividades e aproveitar a rede de persoas usuarias. Tamén realizando un contraste coas mulleres que veñen participantes en actividade ou aproveitando a rede de entidades sociais do concello e pasarlles un cuestionario axendar unha reunión para coñecer demandas.

**Que precisamos?**

Identificar accións de divulgación para a súa posta en marcha.

**Áreas municipais responsables?**

Igualdade, no seu caso con en colaboración con outros departamentos municipais que programen actividades.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Curto prazo a partir de 2023.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Contraste de planificación de actividades, contidos, horarios ou espazos.
- Numero de novas actividades desenvoltas ou adaptadas.
- Número de mulleres participantes.



---

Acción 17 . Reforzo da coordinación entre departamentos e dotación da área de recursos humanos con persoal con formación en igualdade.

Obxectivos

- Incorporar ferramentas de planificación entre departamentos, (xuntanzas de coordinación) para a mellora da prestación de servizos municipais,
- Estudar a incorporación de persoal dentro da área de recursos humanos que facilite a saída de traballo e poder asumir responsabilidades identificadas no Plan..

Que precisamos?

- Implicación institucional na dotación e reforzo de persoal
- Habilitar espazos e mecanismos de traballo colaborativo entre departamentos.

Áreas municipais responsables?

Goberno, Persoal

Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Curto/medio prazo

Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Deseño de perfil profesional para cubrir demanda.
- Incorporación de persoal do perfil profesional

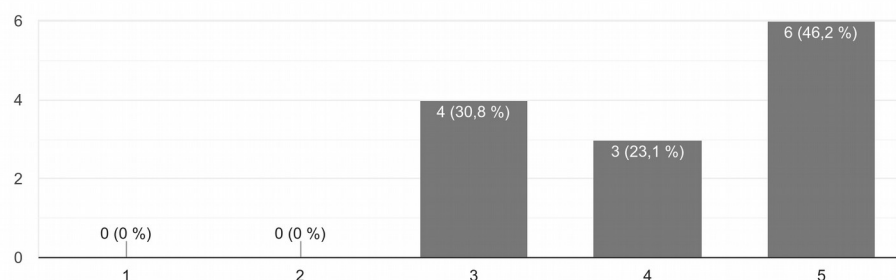
## Anexo 1. Datos contraste persoal Concello

A proposta de actuacións recollida no Plan foron contrastadas co persoal do concello través dun formulario en liña. No cuestionario pedíaseles que valoraran o grao de necesidade de implantar as medidas recollidas no Plan. Todas as accións recollen apoios, con medias de valoración por riba de 7,6 sobre 10.

Responderon 13 persoas.

En que medida consideras é necesario deseñar un Plan interno para o fomento da igualdade?

13 respuestas



### Área 1 Acceso, clasificación e desenvolvemento profesional

Acción	Media de valoración (do 1 ao 10)
1. Deseño dunha guía coas recomendacións para promoción da igualdade a aplicar nos tribunais de selección.	8,6
2. Asegurar unha presenza equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección	8,15
3. Difundir as convocatorias de emprego en linguaxe neutra e non sexista e revisar novos espazos ou mecanismos de divulgación de máis fácil acceso para as mulleres"	8
4. Recoller datos desagregados por sexo das persoas participantes nos proceso de ofertas de emprego e selección do Concello	7,7
5. Aplicar a igualdade de oportunidades aos procesos de promoción interna: recoller datos de participación de mulleres e homes, promover accións positivas e avaliar resultados no impacto no desenvolvemento profesional	9,1

---

## Área 2. Formación

Acción	Media de valoración (do 1ao 10)
6. Sistematizar, segundo datos desagregados por sexo, a formación que realiza anualmente persoal do concello e coñecer o impacto de xénero	7,6
7. Incluír oferta formativa en igualdade para capacitar ao persoal do concello na implementación o maistreaming de xénero	8,5

## Área 3. Conciliación da vida persoal e familiar

Acción	Media de valoración (do 1ao 10)
8. Recompilación de datos e análise de necesidades entre o persoal municipal na aplicación do teletraballo	8,4
9. Campaña de información de dereitos laborais. Difusión dos dereitos e permisos para a conciliación.	9,1
10. Divulgar da Ordenanza para a promoción do respecto ás liberdades sexuais das persoas.	8,6

## Área 4. Saúde Laboral

Acción	Media de valoración (do 1ao 10)
10. Divulgar da Ordenanza para a promoción do respecto ás liberdades sexuais das persoas.	8,6

## Área 5. Comunicación e uso non sexista de imaxes

Acción	Media de valoración (do 1ao 10)
11. Editar un manual práctico de comunicación inclusiva e adaptar os modelos de formularios de uso normalizado nos trámites municipais	9

---

## Área 6. Xestión de actividades e servizos municipais

Acción	Media de valoración (do 1ao 10)
12. Recompilar datos desagregados por sexo das persoas participantes nas actividades municipais	8,4
13. Diseñar un decálogo coas orientacións para o deseño de actividades inclusivas e igualitarias	8,5
14. Estudar a incorporación de cláusulas de contratación e licitación en igualdade	8,7
15. Divulgar entre a cidadanía o IV Plan de Igualdade e as diferentes accións que nel se recollen	8,7
16. Ampliar a oferta de actividades desenvoltas desde a área de igualdade	7,3
17. Reforzo da coordinación entre departamentos e dotación da área de recursos humanos con persoal con formación en igualdade.	8,7

---

## Anexo 2. Fotografías





---

---