



PLAN DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE HUESCA

Enero 2023/Diciembre de 2026



PUESTO DE TRABAJO:
Concejal delegado

FECHA DE FIRMA: 25/11/2022
HASH DEL CERTIFICADO: 4FDCD976F455F19852909E47878FC4B6F
Código Seguro de Verificación: 22002IDOC294EE8CA79578804F80



Que el Ayuntamiento de Huesca considere la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación continúa de un Plan de Igualdad de aplicación para el conjunto de trabajadoras y trabajadores municipales así como sus relaciones laborales, incluyendo los del Patronato Municipal de Deportes, tiene cuatro motivaciones esenciales:

1.- La Ley 3/2007 establece en su título IV, capítulo III, art. 45. 2 lo siguiente:

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

2.- El Plan Local de Empleo, aprobado en Consejo Sectorial de Desarrollo del Ayuntamiento de Huesca del 14 de Abril, señala en el apartado de Medidas para la mejora de la calidad en el empleo y la promoción de la Igualdad, la número 10:

El Ayuntamiento elaborará e implantará un Plan de Igualdad que implique de manera transversal a todas las áreas y departamentos municipales.

3.- La Estrategia Local contra la Violencia de género, aprobada en Pleno Municipal de 1 de junio de 2016, indica en la Estrategia 9.- de Coherencia Interna el punto de

Redacción de un Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Huesca.



4.- El proyecto de ciudad cuya referencia es la institución local que se plantee desde la oportunidad, el desarrollo procesual y la transversalidad un modelo de empresa igualitaria que genere en sí misma elementos cooperadores con el tejido productivo y de servicios en la misma línea y que nos identifique en el compromiso con la igualdad como un valor intrínseco al desarrollo de la ciudad y su ciudadanía.



ÍNDICE

1.-Sobre la normativa, otros planes de Igualdad de Ayuntamientos y textos de consulta.....	p. 7
2.- OBJETIVOS-MEDIDAS-TEMPORALIZACIÓN.	
2.1.-Estrategia 1: Garantías para el desarrollo y seguimiento de las medidas, así como su adaptación a los cambios como empresa	p.13
2.2.-.- Estrategia 2: Observatorio permanente sobre la realidad igualitaria de la empresa con respecto a plantilla.....	p. 14
2.3.- Estrategia 3. Compilación normativa de distintos órdenes en materia de Igualdad.....	p. 15



2.4.- Estrategia 4: Compensación de la infrarrepresentación en los departamentos de mujeres o de hombresp.17

2.5.- Estrategia 5: Formación en materia de Igualdad entre hombres y mujeres con carácter básico y troncal para toda la plantilla
.....p. 20

2.6.- Estrategia 6: Equilibrio de multicompetencias laborales y presencia de hombres y mujeres en toda la estructura de empresa
.....p. 22

2.7.- Estrategia 7: Incorporación a la filosofía de la empresa de aspectos de la vida familiar y personal como valores de la plantilla
.....p. 24

2.8.- Estrategia 8: Mejora de la protección de la salud en el trabajo con enfoque de género.....p. 27





2.9.- Estrategia 9: Fomento del lenguaje inclusivo en los registros escritos, orales, visual/señalético/simbólico.....p. 29

2.10.- Estrategia 10: Promoción de una cultura igualitaria en las relaciones laborales de la ciudad.....p. 30

ADDENDA PRESUPUESTARIA.....p. 32





1.-Sobre la

Normativa

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

Nacional

- [Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978](#) .
- [Ley 30/2003](#) , de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- [Ley 39/1999](#) , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- [Ley Orgánica 3/2007](#)  (EN)  (FR) , de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- [Real Decreto Legislativo 2/2015](#) , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- [Real Decreto Legislativo 5/2015](#) , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- [Real Decreto Legislativo 8/2015](#) , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- [Ley 23/2015, de 21 de julio](#) , Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- [Real Decreto Legislativo 5/2000](#) , de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



- [Real Decreto 850/2015](#) , de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- [Real Decreto 1615/2009](#) , de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- [Real Decreto 713/2010](#) , de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Europea

- [Artículos 1 y 14](#)  del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- [Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género](#) 
- Artículos 8, 153 y 157 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#)  DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) .
- [Directiva 79/7/CEE del Consejo](#) , de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- [Directiva 92/85/CEE del Consejo](#) , de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
- [Directiva 2006/54/CE](#) , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- [Directiva 2010/18/UE](#)  del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- [Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea](#) . Comisión Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- [Carta Europea de la Mujer \(COM/2010/0078 final\)](#) .
- [Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 \(2011/C 155/02\)](#) .



Actualización normativa **Planes de Igualdad de Empresa:**

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)

[Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.](#)

Textos de consulta:

Orientaciones para negociar medidas y planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Orientaciones_para_negociar_medidas_y_planes_de_igualdad_de_oportunidades_entre_mujeres_y_hombres_en_las_empresas.pdf

Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/guiaigualdad.pdf>

Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva

http://www.ugt.es/Publicaciones/analisis_de_medidas_y_planes_de_igualdad_en_la_negociacion_colectiva_2013.pdf

Manual para la elaboración de un Plan de Igualdad

https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf



Diversidad de género en el gobierno de las empresas ¿Objetivo social o financiero?

<http://bddoc.csic.es:8080/detalles.html?id=661264&bd=ISOC&tabla=docu>

Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf.

Valencia, 2009

[http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/091ED15FE0CAED9BC1257A33002AE7D5/\\$FILE/PLAN%20DE%20IGUALDAD%20DE%20EMPLEADAS%20Y%20EMPLEADOS%20DEL%20AYUNTAMIENTO%20DE%20VALENCIA.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/091ED15FE0CAED9BC1257A33002AE7D5/$FILE/PLAN%20DE%20IGUALDAD%20DE%20EMPLEADAS%20Y%20EMPLEADOS%20DEL%20AYUNTAMIENTO%20DE%20VALENCIA.pdf?OpenElement&lang=1)

Ciudad Real, 2011

<http://ciudadreal.es/documentos/GUIABUENASPRACTICASIGUALDAD.pdf>

Elche, 2012

http://www.elche.es/media/tinyimages/file/Plan_de_Igualdad_del_Ayuntamiento_de_Elche.pdf

Zaragoza, 2013

www.zaragoza.es/ciudad/organizacion/plan-igualdad.html



Gijón, 2014

https://igualdad.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=149812&object_type=document





Ayuntamiento
de **Huesca**

10 OBJETIVOS. 40 MEDIDAS.



ESTRATEGIA	MEDIDA	ÓRGANO RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
 <p>1.-Garantizar el desarrollo y seguimiento de las medidas, así como su adaptación a los cambios como adminidtración.</p>	<p>1.-Constituir la <i>Comisión de Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Huesca</i> para el desarrollo y seguimiento de las medidas que corresponden al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Huesca, así como su adaptación a los cambios como administración, como órgano colegiado que reúne a la representación de trabajadoras y trabajadores y a la representación del Pleno Municipal desde la delegación de Alcaldía.</p>	<p>ALCALDÍA</p>	<p>Primer trimestre 2023</p> <p>Reglamento de composición y funcionamiento</p>



 <p>2.-Establecer un mapa de la realidad de la plantilla en orden a la Igualdad como principio y la paridad como herramienta que incluya datos segregados</p>	<p>2.- Tratar la información mediante soporte de aplicación informática permanente sobre los datos del Ayuntamiento de Huesca y sus trabajadoras y trabajadores.</p>	<p>DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN</p>	<p>2023 y en adelante</p>
	<p>3.- Informar con carácter evaluativo y proponer en clave de mejora en los aspectos que se decidan anualmente desde la observación con perspectiva de Igualdad al Ayuntamiento de Huesca.</p>	<p>COMISIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO</p>	<p>2º semestre de cada año.</p>



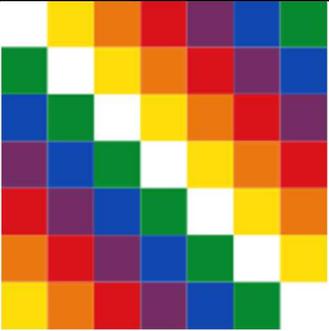
 <p>3.-Difundir y posibilitar el acceso a la información normativa en materia de Igualdad que se vincule a procesos de selección o de promoción laborales en la entidad local</p>	<p>4.- Establecer una base de datos específica en cuanto a normativa y desarrollo normativo en la entidad local afectados por las cuestiones de Igualdad.</p>	<p>SERVICIO DE IGUALDAD/SECRETARÍA GENERAL</p>	<p>Tercer trimestre de 2023</p>
	<p>5.- Estructurar un tema en materia de Igualdad que se incorporará al temario o procedimiento que se adecúe al proceso selectivo con carácter general</p>	<p>SERVICIO DE IGUALDAD/SECRETARÍA GENERAL</p>	<p>Cuarto trimestre de 2023 -Establecimiento de</p>



Ayuntamiento de Huesca

			competencias por niveles- Primer trimestre de 2024 -Redacción de un tema general y diseño del formato y canal de difusión - correspondiente-
--	--	--	--



 <p>4.-Posibilitar a medio plazo –diez años- una radiografía igualitaria en cuanto a composición de los departamentos/áreas municipales</p>	<p>6.-Difundir la previsión de plazas vacantes unidas a la situación de plantilla en cuanto a categorías y áreas, a través del Portal de Personal y mediante información desde las Jefaturas de Servicio y los medios de difusión ciudadana, incorporando la referencia de género en el tratamiento de los comunicados que incluyan la representatividad de género.</p>	<p>DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN</p> <p>COMISIÓN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA</p>	<p>Con la oferta pública de empleo</p>
	<p>7.-Concienciar a hombres o mujeres de plantilla en cuanto a la infrarrepresentación, mediante campaña informativa.</p>	<p>DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN Y SERVICIO DE IGUALDAD</p> <p>COMISIÓN DE IGUALDAD DEL</p>	<p>2024</p>



		AYUNTAMIENTO	
	8.- Promover la negociación de medidas de conciliación de la vida laboral con la preparación para el potencial puesto de trabajo –formativas o de procesos de selección y/o de negociación en equipos-sin menoscabo de la igualdad de oportunidades para todas y todos	COMITÉ DE EMPRESA Y JUNTA DE PERSONAL COMISIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO	Desde cuarto trimestre de 2023
	9.- Difundir de la previsión de plazas vacantes unidas a la situación de plantilla del departamento o área Y Concienciar a mujeres y hombres en cuanto a la infrarrepresentación en categorías o áreas. Se incorporará esta información como añadida en los antecedentes y se utilizará lenguaje inclusivo –verbal y no verbal- en la comunicación de vacantes y se canalizará a través del Portal de Personal y el acceso a Transparencia en la página web del Ayuntamiento.	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN	Desde 2023
	10.- Garantizar la composición equilibrada de hombres y mujeres en tribunales de selección considerando competencias profesionales y competencias sociales del puesto	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN	Con cada tribunal de selección cuando deba actuar desde el segundo semestre 2023
	11.- Considerar y Evaluar el impacto de género de los	DEPARTAMENTO DE	Con cada proceso de



Ayuntamiento de Huesca

	procesos de selección revisando baremaciones y pruebas, resultados y circunstancias condicionantes.	PERSONAS Y ORGANIZACIÓN SERVICIO DE IGUALDAD JUNTA DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA	de selección desde el segundo semestre de 2023
	12.- Incluir en los procesos selectivos aspectos de igualdad entre hombres y mujeres contenidos en la normativa vigente estatal, autonómica y ordenanzas municipales, en relación a categoría y puesto.	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN SERVICIO DE IGUALDAD	Para cada proceso selectivo desde el segundo semestre de 2023



 <p>5.-Favorecer la formación en materia de Igualdad entre hombres y mujeres con carácter básico y troncal para toda la plantilla.</p>	<p>13.- Incluir en los Planes de Formación anuales un curso de Igualdad entre hombres y mujeres de una duración media de 8 horas para toda la plantilla, revisable cada cuatro años, así como aquellos que respondan a necesidades en materia de Igualdad de áreas específicas.</p>	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN Y SERVICIO DE IGUALDAD	Anualmente
	<p>14.- Incluir en los procesos formativos de más de 15 horas el enfoque de género en su curriculum.</p>	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN Y SERVICIO DE IGUALDAD	Anualmente
	<p>15.- Promocionar la participación del colectivo infrarrepresentado en la formación específica mediante la prioridad.</p> <p>En cada curso, en función de criterios paritarios, animar y estudiar las medidas necesarias para incorporar al colectivo infrarrepresentado en igualdad e incluso como acción</p>	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN COMISIÓN DE FORMACIÓN	Anualmente



	positiva		
	16.-Promocionar la participación del colectivo infrarrepresentado en aquellos planes de formación ajenos al Ayuntamiento que se determinasen de interés para la misma mediante bonificaciones sociales en desplazamientos, matriculas y/o materiales curriculares.	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN. COMISIÓN DE ACCIÓN SOCIAL	Anualmente.
	17.- Promocionar la participación en los Planes de Formación anuales a aquellas trabajadoras o trabajadores en excedencia por cuidados y de forma preferente a quienes se incorporen tras el periodo de excedencia por cuidado correspondiente, mediante información personalizada.	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN COMISIÓN DE FORMACIÓN.	Anualmente
	18.-Considerar la presencia equilibrada de formadoras y formadores en los Planes de Formación anuales, considerando como criterio de baremación del contrato de servicio esta circunstancia cuando fuese necesaria.	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN Y CONTRATACIÓN COMISIÓN DE FORMACIÓN	Anualmente



 <p>6.- Equilibrar las multicompetencias laborales y la presencia de hombres y mujeres en toda la estructura del Ayuntamiento</p>	<p>19.- Dibujar el mapa de multicompetencias de la plantilla municipal en cuanto a competencias profesionales y competencias sociales, relacionadas con el puesto de trabajo.</p>	<p>DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN SERVICIO DE IGUALDAD Y JEFATURAS DE SERVICIO</p>	<p>2024</p>
	<p>20.-Diseñar un sistema informatizado que recoja el mapa de multicompetencias y lo relacione con el puesto/servicio/área/categoría profesional/responsabilidad identificando hombres y mujeres.</p>	<p>DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN Y TIC</p>	<p>2025</p>



Ayuntamiento de Huesca

	21.-Observar el mapa de estabilidad laboral de la empresa también desde el punto de vista del género	COMISIÓN DE IGUALDAD	Anualmente
	22.- Distinguir en las retribuciones salariales los distintos conceptos relacionándolos con el género/puesto/servicio/área/categoría profesional.	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN	Anualmente



 <p>7.-Incorporar a la filosofía de la empresa los aspectos de la vida familiar y personal como valores de su plantilla.</p>	<p>23.-Implementar una imagen que incida en los valores de la plantilla en cuanto a multicompetencias relacionadas no solo con el puesto de trabajo sino con otras relacionadas con los valores personales, especialmente los del cuidado de otras personas y trasladarla a la comunicación municipal.</p>	SERVICIO DE IGUALDAD	Desde el segundo semestre de 2023
	<p>24.-Difundir entre trabajadoras y trabajadores un estado de las medidas de conciliación dentro del Ayuntamiento, aplicando la normativa vigente y actualizada, partiendo de Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y las modificaciones que añade a la Ley del Estatuto del Trabajo – RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre- y Ley de Estatuto Básico del Empleo Público –RD legislativo 5/2015, de 30 de</p>	SERVICIO DE IGUALDAD-SECRETARÍA GENERAL	Desde el segundo semestre de 2023



	octubre- con actualizaciones en el Portal de Personal.		
	25.-Establecer una radiografía del mapa de cuidados a cargo de trabajadoras y trabajadores desde el rango de responsabilidad y los tiempos, incorporando la segregación de datos por sexo en materia de permisos, especialmente por lo que respecta a cuidados de otras personas.	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN,	Anualmente
	26.- Promover la negociación de la mejora en los permisos de paternidad, ampliando los supuestos de la normativa vigente <i>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</i> <i>a tenor del Anteproyecto de “Ley de Diversidad familiar y apoyo a las familias”</i>	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN,	2023
	27.- Preparar un “kit” de “Bienvenida, Maternidad/Paternidad” para trabajadores y trabajadoras que incluye el estado de las medidas de conciliación y materiales coeducativos.	SERVICIO DE IGUALDAD	Segundo trimestre 2023



Ayuntamiento de Huesca

	28.- Establecer un buzón de sugerencias en materia de flexibilidad de espacio y tiempo de trabajo.	COMISIÓN DE IGUALDAD Y DEPARTAMENTO TIC	Primer semestre de 2023
	29.-Clasificar e Incorporar nuevas medidas tecnológicas facilitadoras del teletrabajo.	DEPARTAMENTO TIC	Anualmente



 <p>8.-Mejorar la protección de la salud en el trabajo con enfoque de género</p>	30.- Considerar, planificar, difundir acciones específicas en cuanto a la sensibilización, prevención y establecimiento del procedimiento de un de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo-Protocolo-	COMISIÓN DE IGUALDAD	Primer trimestre 2023
	31.-Incorporar herramientas de difusión de comprensión y medidas de atención en torno a la violencia de género a través de píldoras informativas trimestrales en el Portal de Personal.	SERVICIO DE IGUALDAD-PORTAL de PERSONAL	Desde el primer trimestre de 2023
	32.- Implantar una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales, presentando la Evaluación de Riesgos laborales psicosociales a través de la Formación e Implementando una herramienta específica	SERVICIO DE IGUALDAD- COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD- COMISIÓN DE FORMACIÓN	A partir del segundo semestre de 2023
	33.- Considerar medidas de cuidado a trabajadoras y trabajadores en el ejercicio de sus tareas y fomento de la	COMISIÓN DE IGUALDAD Y COMISIÓN	Cuarto trimestre de



Ayuntamiento de **Huesca**

	cooperación a través de la visibilización de experiencias.	DE SEGURIDAD Y SALUD COMISIÓN DE FORMACIÓN	2023
--	--	--	------



 <p>9.-Fomentar el uso inclusivo del lenguaje escrito, oral y visual/señalético/simbólico</p>	34.-Formar a la plantilla municipal en el sentido del uso inclusivo del lenguaje, en su incorporación a situaciones comunicativas.	SERVICIO DE IGUALDAD-COMISIÓN DE FORMACIÓN	Cursos anuales
	35.-Revisar los modelos de comunicación municipales - página web, documentación administrativa, señalética en la ciudad y en los edificios municipales	SERVICIO DE IGUALDAD- ÁREA DE COMUNICACIÓN- ÁREA DE RELACIONES INSTITUCIONALES	2023/2024
	36.-Incorporar en el manual de estilo con referencia a las campañas publicitarias municipales, concursos promovidos o copatrocinados por el Ayuntamiento y contratos de servicio en materia de difusión los aspectos de lenguaje inclusivo referidos a los distintos ámbitos.	SERVICIO DE IGUALDAD-ÁREA DE COMUNICACIÓN-ÁREA DE CONTRATACION	Establecimiento de manual de estilo y cláusula contratación 2024



 <p>10.-Promover una cultura igualitaria en las relaciones laborales de la ciudad</p>	37.-Incorporar en la red local la práctica y experiencia municipal a las de otras empresas/entidades locales mediante la creación de un sello local de empresa/entidad igualitaria	ÁREA DE DESARROLLO	2024
	38.-Incorporar a las cláusulas de contratación pública aquellas que refuercen el compromiso de las empresas adjudicatarias con la igualdad de género a través de distintivos, planes o medidas que incorpora afines a esta Estrategia.	SERVICIO DE IGUALDAD-SERVICIO DE CONTRATACIÓN	2023



Ayuntamiento de Huesca

	39.-Desagregar por sexo todos los indicadores que se asuman en la evaluación de programas y servicios	JEFATURAS DE SERVICIO	2024
	40.-Evaluar el impacto de género en las medidas correspondientes a la Gestión de Recursos municipales y Recursos Humanos	DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD	Evaluación del seguimiento del Plan desde enero 2023



El presupuesto municipal anual establecerá la dotación conveniente para el desarrollo del Plan entre 2023/2026

EL presupuesto municipal no contemplará partidas específicas en materia de personal en cuanto a las tareas encomendadas a trabajadoras y trabajadores municipales y la consideración de sus horas de trabajo se tratará de forma conveniente según estimación anual.

Sobre la consideración de implemento de partidas según epígrafes y áreas se hará referencia a:

- Dotación de herramientas informáticas para el tratamiento de datos en relación al personal del Ayuntamiento de Huesca y Patronato Municipal de Deportes.
- Plan de formación a trabajadoras y trabajadores municipales y apoyos formativos
- Campañas y Materiales de difusión del propio Plan y más en concreto en torno a medidas de conciliación y coeducativas, en materia de cuidados y en torno a la Prevención de Riesgos Laborales, más en concreto en torno al Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
- Evaluación de Prevención de Riesgos Laborales en materia psicosocial y evaluación externa, si se produjeren denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo según procedimiento expreso.

La Estimación que se señala como orientativa para 2023 es de 2.000,00 €