

Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza

GOBIERNO DE ZARAGOZA

Zaragoza, 18 de abril de 2013

 Zaragoza AYUNTAMIENTO	CONSEJERÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR Mesa para la Igualdad	Página 2 de 41
	Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza	

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	3
2.MESA PARA LA IGUALDAD.....	4
3.DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL.....	5
4. PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA.....	6
4.1 COMPROMISOS	6
4.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4.3 ÁMBITO TEMPORAL.....	7
4.4 OBJETIVOS GENERALES.....	7
4.5 METODOLOGÍA.....	7
4.6 ÁREAS DE TRABAJO.....	8
4.6.1 Área de trabajo I: Acceso, formación, promoción profesional y retribuciones.....	8
4.6.1.1 Plantilla y Relación de puestos de Trabajo	8
4.6.1.2 Acceso	8
4.6.1.3 Formación.....	9
4.6.1.4 Promoción Profesional y Retribuciones.....	10
4.6.2 Área de trabajo II: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	11
4.6.2.1 Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.....	11
4.6.2.2 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	11
4.6.2.3 Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo.....	12
4.6.3 Área de trabajo III: Cultura de la organización: Comunicación, sensibilización y participación....	12
4.6.3.1 Creación de la figura del Agente de la Igualdad.....	12
4.6.3.2 Sistema Estadístico.....	12
4.6.3.3 Comunicación, Sensibilización y Participación	13
4.7 COMISIÓN PARA LA IGUALDAD	15
4.8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	16
4.9 MEDIOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	16
5.PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	17
6.DISPOSICIÓN FINAL.....	37
ANEXO I - TERMINOLOGÍA DE GÉNERO.....	38
ANEXO II - AGENTE DE IGUALDAD. DEFINICIÓN Y FUNCIONES BÁSICAS.....	41

 Zaragoza AYUNTAMIENTO	CONSEJERÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR Mesa para la Igualdad	Página 3 de 41
	Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza	

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, consagrando el art. 9.2 del texto constitucional la obligación por parte de los poderes públicos de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva. No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Y aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

El doble objetivo que persigue la Ley de Igualdad, por un lado, eliminar las diversas formas de discriminación hacia la mujer y, por otro, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, se sitúa en el ámbito de la empresa dentro de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido. De este modo se dota a la negociación colectiva de una función socialmente relevante en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que esta negociación está llamada a ser una vía de expansión y desarrollo del principio de igualdad.

La Ley de Igualdad, en su artículo 45.2, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 define un Plan de Igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Octava señala expresamente la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad éstas deberán adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; debiendo *“elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que se aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

 Zaragoza AYUNTAMIENTO	CONSEJERÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR Mesa para la Igualdad	Página 4 de 41
	Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza	

En el caso del Ayuntamiento de Zaragoza, los artículos 68 y 76 del **Pacto Convenio 2008- 2011** recogieron el compromiso de constituir una Mesa Técnica para la Igualdad con el cometido de elaborar un Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Zaragoza y hacer un seguimiento de la puesta en marcha e impacto del mismo. Posteriormente, los artículos 64 y 74 del **Pacto-Convenio 2012-2015** determinan que *“la Corporación y los sindicatos firmantes se comprometen a elevar a la aprobación del órgano competente, en el mes de junio de 2012, el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza. Las medidas recogidas en el mismo se incorporarán al texto del Pacto-Convenio y se llevará a cabo un seguimiento y evaluación de implantación de las mismas, en los términos que se establezca en el Plan de Igualdad aprobado”*.

De este modo, una vez elaborado el Informe de Diagnóstico Final de la plantilla municipal, presentadas las propuestas de acciones para el desarrollo del Plan de Igualdad, por la representación sindical, así como finalizadas las sesiones de trabajo y negociación de la Mesa Técnica para la Igualdad, se presenta para su aprobación un conjunto de medidas dirigidas a las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza con el firme propósito no sólo de alcanzar en el Ayuntamiento como empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sino de contribuir en nuestra ciudad a la desaparición de la discriminación por razón de sexo.

2. MESA PARA LA IGUALDAD

Con fecha 9 de marzo de 2009 se constituyó la Mesa para la Igualdad prevista en los artículos 68 y 76 del Pacto-Convenio 2008-2011, teniendo por objetivo la elaboración de un Plan de Igualdad que introdujera la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.

La Mesa para la Igualdad ha estado integrada, desde su constitución, por personas representantes de las distintas Áreas municipales y dos personas de cada uno de los sindicatos con representación en el Ayuntamiento.

En dicha Mesa se fijó:

- El compromiso del Ayuntamiento de Zaragoza en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.
- La realización de unas jornadas de formación en igualdad de oportunidades para las personas que componían esta Mesa.
 - La asistencia técnica especializada en igualdad.
 - Garantizar la información continua sobre el proceso, a través del Portal Corporativo.
- El método de trabajo a seguir: elaboración del diagnóstico, presentación y debate de propuestas y aprobación.

Tal y como se recoge en los artículos 64 y 74 del Pacto-Convenio 2012-2015, la Mesa para la Igualdad ha terminado su cometido en el mes de marzo de 2013, con la elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza para su aprobación por el órgano competente y su posterior incorporación al texto del Pacto-Convenio en vigor.

 Zaragoza AYUNTAMIENTO	CONSEJERÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR Mesa para la Igualdad	Página 5 de 41
	Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza	

3. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

Como se ha señalado anteriormente, el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad es preciso, “realizar un informe de situación” previo, es decir, un diagnóstico de la plantilla que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

En el Ayuntamiento de Zaragoza, teniendo en cuenta que los trabajos para este diagnóstico comenzaron en el primer semestre de 2009, la Mesa para la Igualdad decidió analizar la información de un año completo, tomando como referencia el año 2008, y, además, acordó utilizar como punto de partida las recomendaciones de análisis de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, incluidas en el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa*, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tal y como indicaba dicho Manual, se trató de estudiar desde una perspectiva de género, las características de la empresa: Ayuntamiento de Zaragoza y su estructura organizativa, las características de la plantilla, el acceso y el desarrollo de la carrera profesional, la formación, promoción, las condiciones de trabajo y las remuneraciones, entre otros. No obstante, fue necesario adaptar las recomendaciones de este Manual a la realidad de la plantilla del Ayuntamiento y de la función pública, a través de diversas reuniones y conversaciones entre el Servicio de Análisis y Estudios de los Recursos, el Servicio de Relaciones Laborales y el Servicio de Innovación y Desarrollo del Ayuntamiento, responsable del mantenimiento y gestión de la herramienta informática que gestiona los datos de la plantilla.

Se decidió realizar cuatro grandes actuaciones:

- Obtención de información sobre aspectos cuantitativos del Ayuntamiento, la representación sindical y la plantilla.
- Obtención de información sobre aspectos cualitativos en relación con las actuaciones del Ayuntamiento en distintas materias de gestión interna (cultura de la organización, formación, promoción, conciliación, etc.).
- Realización de cuestionarios a todo el personal municipal sobre cuestiones relativas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral.
- Realización de un cuestionario a la representación sindical.

Dada la complejidad de la plantilla municipal: más de cinco mil empleados y empleadas, el elevado número de perfiles profesionales y la organización por áreas que ha sufrido distintos cambios; los trabajos de análisis de datos y formulación de conclusiones duraron varios meses, hasta que el informe de Diagnóstico Final se dio por finalizado y aprobado en la reunión de la Mesa para la Igualdad de fecha 11 de mayo de 2010.

Los ámbitos temáticos definidos en dicho informe son:

- I. Plantilla, Relación de Puestos de Trabajo, Acceso y Promoción: colectivos masculinizados y feminizados.
 1. Distribución de la plantilla por sexo.
 2. Distribución de la plantilla por colectivos de actividad, grupos profesionales, puestos de trabajo y áreas de gestión.
 3. Distribución de la plantilla por antigüedad. Acceso.
 4. Distribución de la plantilla por edades.
 5. Distribución de la plantilla por relaciones jurídicas. Fijeza y temporalidad en el empleo.

 Zaragoza AYUNTAMIENTO	CONSEJERÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR Mesa para la Igualdad	Página 6 de 41
	Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza	

- 6. Promoción.
- II. Retribuciones
- III. Formación.
- IV. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 - 1. Movimientos de personal: Altas.
 - 2. Movimientos de personal: Bajas (definitivas y temporales)
- V. Información sobre Acoso Sexual y Riesgo Laboral.
- VI. Cultura de la Organización: Comunicación, Sensibilización y Participación.

Desde la aprobación del Informe de Diagnóstico Final, previo al Plan de Igualdad, el documento íntegro, con todos los datos obtenidos y las conclusiones finales, se encuentra en el Portal Corporativo (Intranet) para que las empleadas y empleados municipales puedan consultarlo.

La Mesa para la Igualdad, tomando como punto de partida las conclusiones derivadas del análisis de los datos obtenidos, ha formulado a continuación, los objetivos específicos de cada una de las áreas de trabajo y las acciones concretas para conseguirlos, que son las que finalmente han determinado el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza.

4. PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

4.1 Compromisos

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Mesa para la Igualdad creada por el Ayuntamiento de Zaragoza y compuesta por éste y la representación sindical, y ratificado en un acuerdo entre ambas partes para elevarlo a la aprobación del órgano competente, para su incorporación en el Pacto-Convenio 2012-2015, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo; teniendo como compromiso principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Zaragoza y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias, a poner en marcha las medidas y acciones acordadas en este Plan de Igualdad y asumen como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, y cualquier otra norma que sobre esta materia pudiera desarrollarse.

4.2 Ámbito de aplicación

Los acuerdos contenidos en el Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Zaragoza; así como al personal de los organismos autónomos municipales (patronatos y sociedades) dando traslado a las empresas contratadas por el Ayuntamiento de Zaragoza, a los efectos de su conocimiento y aplicación si procede.

 Zaragoza AYUNTAMIENTO	CONSEJERÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR Mesa para la Igualdad	Página 7 de 41
	Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza	

4.3 Ámbito temporal

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde su aprobación por el órgano competente hasta el 31 de diciembre de 2015, debiendo establecerse, por parte de la Comisión para la Igualdad, un calendario de actuaciones anuales con su correspondiente seguimiento y evaluación de ejecución de las mismas.

4.4 Objetivos Generales

- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Zaragoza, en todos los grupos profesionales.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse dentro del seno del Ayuntamiento.
- Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres y hombres en plazas y puestos en los que están subrepresentados.
- Informar de manera específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos y excedencias legales existentes y de las mejoras establecidas en el Ayuntamiento de Zaragoza y las que se puedan establecer en este Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de actuación del Ayuntamiento.
- Promover medidas que corrijan las causas que ocasionan la discriminación indirecta en las retribuciones de las empleadas y empleados municipales.
- Integrar, en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

4.5 Metodología

Es necesaria la utilización de una metodología de carácter colectivo-integral, ya que el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla municipal.

Las medidas acordadas tendrán que aplicarse de manera transversal, puesto que han de implicar a todas las áreas de gestión de la organización municipal.

El Plan de Igualdad será dinámico y de desarrollo progresivo, pudiendo estar sometido a cambios constantes en función de los resultados obtenidos y de las necesidades que pudieran presentarse, por ello otra de las características será su flexibilidad, debiendo adaptarse a las diferentes situaciones que se produzcan como resultado de la puesta en marcha de las acciones acordadas.

 Zaragoza AYUNTAMIENTO	CONSEJERÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR Mesa para la Igualdad	Página 8 de 41
	Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza	

El objetivo final, que es acabar con las posibles discriminaciones y lograr una igualdad real, se conseguirá por el cumplimiento de objetivos sistemáticos, desarrollados temporalmente hasta conseguir la igualdad efectiva entre las empleadas y los empleados municipales.

4.6 Áreas de trabajo

Para poder alcanzar los objetivos previstos hemos considerado oportuno trabajar sobre las siguientes áreas dentro de la organización del Ayuntamiento:

4.6.1 Área de trabajo I: Acceso, formación, promoción profesional y retribuciones.

4.6.1.1 Plantilla y Relación de puestos de Trabajo

OBJETIVOS	ACCIONES
1. REVISAR LA DENOMINACIÓN DE LAS PLAZAS DE LA PLANTILLA Y DE LOS PUESTOS DE LA R.P.T. UTILIZANDO UN LENGUAJE NO SEXISTA.	1. Empleo de un lenguaje neutro o en femenino/masculino en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo de la plantilla municipal y en los requisitos y titulaciones necesarias. 2. Uso de formas neutras o en femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.

4.6.1.2 Acceso

OBJETIVOS	ACCIONES
1. UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y LAS PRUEBAS SELECTIVAS	1. Con la aprobación de la oferta de empleo, en la que se relacionan las plazas, titulación requerida y forma de acceso al Ayuntamiento de Zaragoza, se acompañará un estudio de género de la misma. 2. En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje. 3. Las bases serán informadas por la Comisión Técnica de Igualdad revisando el lenguaje utilizado y proponiendo medidas de acción positiva en las mismas, si procede. 4. Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas, según el grupo de la plaza objeto de la convocatoria (1 tema para: A.P., C2 y C1; y 2 temas para: A2 y A1), relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género. 5. Al finalizar los procesos selectivos, se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos.
2. EVITAR LA MASCULINIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE PLAZAS Y PUESTOS	1. En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se incluirá un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos, incluyendo el objetivo del Plan de Igualdad de evitar esta situación.

 Zaragoza AYUNTAMIENTO	CONSEJERÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR Mesa para la Igualdad	Página 9 de 41
	Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza	

	2. Dar mayor publicidad, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, de las convocatorias de plazas de Policía Local y Bomberos, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres. 3. Revisión de puntuaciones, baremos y marcas en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación.
3. FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ORGANOS DE SELECCIÓN	1. En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.
4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE ACCESO	1. Con carácter previo a la celebración del primer ejercicio se reunirá al Tribunal y/o Comisión de Valoración con algún miembro de la Comisión de Igualdad al efecto de celebrar una sesión específica en formación de género. 2. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

4.6.1.3 Formación

OBJETIVOS	ACCIONES
1. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PROCESOS FORMATIVOS Y FAVORECER SU DESARROLLO PROFESIONAL	1. Elaboración de un estudio de las necesidades formativas de las mujeres en el Ayuntamiento de Zaragoza. 2. Incluir en el Plan de Formación la introducción de cuotas de participación femenina o masculina de hasta el 40 % en cursos de formación voluntaria en aquellos puestos o sectores en que exista subrepresentación masculina o femenina. 3. Valoración como mérito de la formación en materia de igualdad de género, tanto en los procesos de promoción interna como en los de provisión de puestos.
2. INTRODUCIR MECANISMOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR CON LA FORMACIÓN	1. Ampliación de los cursos de formación on-line en el Plan de Formación. 2. Acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 3. Envío de información periódica, a través de correo electrónico o cualquier otro medio, de la convocatoria de los cursos de formación municipales para el personal que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

