1.Firmante: HELENA LOPEZ MARTINEZ
Puesto: SECRETARIA MUNICIPAL
Fecha Firma: 05/11/2026 13:56:29

2.Firmante: MARIA JESUS GONZALEZ FERNANDEZ
Puesto: JEFA SERVICIO BIENESTAR SOCIAL EDUCATIVO
Fecha Firma: 05/11/2026 14:20:52

Ajuntament de Mutxamel

EDICTO APERTURA DE SOBRES SEGUNDA PRUEBA TEÓRICA DE MATERIAS ESPECÍFICAS DEL PROCESO SELECTIVO PLAZA DE PROMOTOR/A DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MUTXAMEL.

Realizado en acto público la apertura de sobres que contienen los datos identificativos de las personas aspirantes, el día 5 de noviembre de 2026. Los datos son los siguientes:

CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRE
190	CANO ARNEDO ELENA
191	JIMENO RODADO REBECA
765	HIRA SANCHEZ RAMON
847	CLIMENT VALERO LORENA
762	MELGAR CUBI MARIA ROSARIO
578	SANCHEZ RAMON CARMEN
761	PALACI MIÑANA ESTEFANIA

Siendo la plantilla de corrección y los criterios los siguiente:

1. **Defina el concepto de plan de igualdad y exponga el contenido mínimo que deben incluir, de conformidad con el artículo 46, de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2 PUNTOS).**

CONCEPTO PLAN DE IGUALDAD: 1 PUNTO.

Criterio de corrección	Puntuación
Definición completa	1
Definición parcial o imprecisa	0,50
Definición genérica	0,25
Respuesta errónea	0

RESPUESTA:
Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

CONTENIDO MÍNIMO SEGÚN ART. 46: 1 PUNTO.

Criterio de corrección	**Puntuación**
Respuesta completa art. 46	1
Respuesta parcial o imprecisa	0,50
Respuesta genérica	0,25
Respuesta errónea	0

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

2. **Nombre los principios rectores del II PMIO de Mutxamel. Nombre las áreas de actuación del PMIO de Mutxamel. (2 PUNTOS).**

PRINCIPIOS RECTORES DEL II PMIO: 0.14 CADA PRINCIPIO Y 1 PUNTO SI SON TODOS CORRECTOS.

Criterio de corrección	**Puntuación**
Principio rector nombrado correctamente	0,14
Principio rector nombrado parcialmente	0,07
Principio rector nombrado erróneamente	0

- Introducción de la perspectiva de género

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

- Participación ciudadana
- Transversalidad
- Igualdad de trato y oportunidades
- Transparencia
- Representación equilibrada
- Empoderamiento

ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL II PMIO: 0.16 CADA ÁREA Y 1 PUNTO SI SON TODAS CORRECTAS.

Criterio de corrección	**Puntuación**
Área nombrada correctamente	0,16
Área nombrada parcialmente	0,08
Área nombrada erróneamente	0

- Área 1: Introducción a la perspectiva de género en las actuaciones municipales y transversalidad
- Área 2: Asociacionismo y participación.
- Área 3: Educación, cultura y deporte
- Área 4: Empresa, ocupación y corresponsabilidad.
- Área 5: Salud y bienestar
- Área 6: Prevención y lucha contra la violencia de género

3. **¿Cuáles son los ejes de trabajo del Pacto de Estado contra la violencia de género? Cita cinco medidas del Eje 1 en el ámbito de la educación. (2 PUNTOS).**

EJES DEL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLÉNCIA DE GÉNERO: 0.10 CADA EJE Y 1 PUNTO SI SON TODOS CORRECTOS).

Ejes del Pacto	**Puntuación**
Eje citado correctamente	0,10
Eje citado incompleto	0,05
Eje citado erróneamente	0,00

Eje 1: Sensibilización y prevención
Eje 2: Respuesta institucional: coordinación y trabajo en red
Eje 3: Asistencia, ayuda y protección a las víctimas.
Eje 4: Asistencia y protección de menores
Eje 5: Formación
Eje 6: Estudios y seguimiento estadístico
Eje 7: Recomendaciones a comunidades autónomas, entidades locales y otras instituciones
Eje 8: Visualización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres
Eje 9: Compromiso económico
Eje 10: Seguimiento y evaluación del pacto.

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

MEDIDAS DEL EJE 1 EN EL ÁMBITO DE EDUCACIÓN: 0.20 POR MEDIDA, 1 PUNTO SI SON TODAS CORRECTAS.

Medidas del Eje 1	**Puntuación**
Medida citada correctamente	0,20
Medida citada incompleta	0,10
Medida citada erróneamente	0,00

MEDIDAS DEL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (1 – 33)

1. Incidir en la coeducación de manera integral, con perspectiva interseccional, trabajando con el alumnado, con las familias y con el profesorado, incluyendo la perspectiva de género, evitando aquellos estereotipos y modelos tradicionales relacionados directa o indirectamente con todas las formas de violencia contra las mujeres.
2. Incluir, en las políticas dirigidas a la erradicación de la violencia machista, la perspectiva de infancia y adolescencia, además de la perspectiva de género, y establecer un enfoque integral que combine la protección tecnológica, la formación digital y los derechos de las menores.
3. Revisar de forma periódica el Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la violencia de género contemplado en el artículo 3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para actualizarlo y reforzar la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y órganos involucrados.
4. Articular las medidas acordadas para hacer efectivo el cumplimiento del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género desde el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.
5. Realizar actuaciones para el impulso de la educación afectivo-sexual en las etapas educativas a las que hace referencia el artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la
libertad sexual. Elaborar y difundir materiales educativos sobre las enseñanzas mínimas obligatorias por etapas educativas y adaptándolos a la edad de los y las estudiantes.
Garantizar que las personas encargadas de impartir la materia tengan la formación necesaria para trabajar estos contenidos. Establecer normativamente cuáles son las titulaciones que habilitan para
impartir estos contenidos. Garantizar la inclusión, supervisión y seguimiento de estos contenidos a través de la Inspección Educativa.
6. Incorporar, de acuerdo con el reparto competencial y en todas las etapas educativas, incluidas las no obligatorias, la prevención de la violencia contra las mujeres y del machismo, incluyendo además en los currículos escolares, los valores de la igualdad, la diversidad y el respeto, así como del papel de los referentes femeninos en la historia, el deporte y la cultura. Garantizar su inclusión, supervisión de contenidos y seguimiento a través de la Inspección Educativa.
7. Desarrollar la capacidad crítica y de discernimiento en el alumnado y el profesorado de los centros educativos respecto a la transmisión de mensajes a través de medios

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

audiovisuales y sus implicaciones en relación con la violencia contra las mujeres en todas sus formas. Fomentar la comprensión de los códigos de lenguaje visual, dado que la socialización de la juventud se realiza mayoritariamente a través de las pantallas, de los relatos visuales y de las redes sociales.
8. Revisar y reforzar la elaboración de protocolos de detección precoz de violencia contra las niñas y adolescentes en el ámbito educativo.
9. Promover, en los centros educativos, talleres y actividades formativas para la prevención de la violencia sexual, trabajando específicamente con los niños y varones adolescentes, impartidos por personal acreditado por la Administración.
10. Designar, en los Consejos Escolares de los Centros Educativos, un profesor o profesora responsable de coeducación, encargado de impulsar, preferentemente durante sus horas lectivas, medidas educativas que fomenten la igualdad y prevengan la violencia, promoviendo los instrumentos necesarios para hacer un seguimiento de las posibles situaciones de violencia de género.
11. Supervisar, por parte de la Inspección Educativa, los planes de convivencia y los protocolos de acoso escolar en los centros educativos, con el fin de identificar e incorporar actuaciones o indicadores de seguimiento relacionados con la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia digital.
12. Incluir contenidos de igualdad y de prevención de la violencia contra las mujeres en los temarios de acceso a los cuerpos docentes, de manera que se complemente en todo el territorio la oferta de ámbito estatal impulsada por el Ministerio de Educación.
13. Garantizar la inclusión del origen, desarrollo y logros del Movimiento Feminista en los libros de Historia.
14. Establecer, a efectos del cumplimiento de los requisitos académicos para la concesión y mantenimiento de becas y ayudas al estudio, la opción de que se excepcione la exigencia de cumplimiento de umbral académico cuando se acredite que tiene causa directa en una situación de violencia de género o violencia sexual.
15. Impulsar el cumplimiento del artículo 7 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, dedicado a la formación inicial y permanente del profesorado, para que los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Maestro o Maestra y de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor o Profesora
de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, incluyan competencias relacionadas con la igualdad de derechos y obligaciones de hombres y mujeres, la prevención de la violencia de género y la resolución pacífica de conflictos.
16. Impulsar el cumplimiento del artículo 7 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, dedicado a la formación inicial y permanente del profesorado, para que en el ámbito de las Escuelas de formación del profesorado, tanto en los estudios de grado como en los másteres, se incluyan planes de estudios con contenidos especializados en pedagogías para la igualdad y prevención de la violencia de género. Asimismo, en el título de grado de Educación Infantil o Primaria de las Facultades de Educación, tanto en la enseñanza pública como en la privada, deberá introducirse una materia específica sobre prevención de la violencia de género en el medio escolar.

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

17. Introducir en el máster obligatorio de acceso al cuerpo de profesores y profesoras de Educación Secundaria un módulo sobre prevención de la violencia de género en el ámbito escolar.
18. Ofertar en los Programas de Formación permanente del profesorado de las Administraciones Educativas de las comunidades autónomas al menos un programa específico de prevención y lucha contra la violencia de género.
19. Solicitar a la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) el impulso y apoyo a los programas de formación y prevención de la violencia de género en las Universidades.
20. Potenciar la introducción de materias de igualdad y prevención de la violencia de género en las titulaciones universitarias, tanto en la formación inicial como en la permanente y, especialmente, en las que pertenecen a los ámbitos educativos, sociosanitarios y operadores jurídicos.
21. Implicar a las Unidades de Igualdad de las universidades, favoreciendo que tengan presupuesto propio, en la realización de estudios sobre el impacto del acoso, las agresiones y los abusos sexuales en el ámbito universitario, y valorar, en su caso, la oportunidad de realizar campañas de prevención en los Campus Universitarios, y de forma particular de las agresiones sexuales derivadas de encuentros concertados en el ámbito digital.
22. Garantizar que el Aula Abierta de la UNED ofrezca cada año cursos de formación con contenidos en igualdad y violencia de género, avalados por el Ministerio de Igualdad y el resto de ministerios competentes.
23. Potenciar y fomentar el Ciclo de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género, el cual habilita para ejercer en el ámbito público y privado, en el sector de la prestación de servicios de igualdad de género, en diferentes instituciones y entidades que prestan servicios orientados hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres: asociaciones, fundaciones, instituciones, sindicatos, empresas, consultoras, servicios municipales, organismos de igualdad y centros comunitarios, entre otros.
24. Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de representación y presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos directivos y colegiados preceptivos en el ámbito educativo.
25. Establecer un repositorio de buenas prácticas, estudios y contenidos a disposición de las comunidades autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, que permita el intercambio de experiencias eficaces en el ámbito educativo.
26. Realizar, por parte de las administraciones competentes en materia educativa, la supervisión y el seguimiento de las medidas y actuaciones de prevención de la violencia de género incluidas en el Proyecto Educativo de Centro, que es previamente aprobado por el Consejo Escolar. Asimismo, el Consejo Escolar podrá proponer medidas e iniciativas que favorezcan la prevención de la violencia de género (artículo 127.g de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación).
27. Solicitar que en el Proyecto de Dirección de Centro los candidatos y candidatas a dirigir los centros escolares deban incluir contenidos específicos de prevención de la violencia contra las mujeres.
28. Mantener e incrementar, dentro de los programas de ayudas a las federaciones y asociaciones de padres y madres del alumnado, los referidos a la formación de las familias en temas de igualdad y violencia de género también en el ámbito digital, fortaleciendo la concienciación de su papel en el ámbito de la educación en igualdad y con especial atención en el ámbito rural.

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

29. Incorporar, en colaboración con las comunidades autónomas, la coeducación y la educación en igualdad también en los ámbitos de educación no formal, del deporte y del ocio, para la prevención de la violencia contra las mujeres. Fomentar las Escuelas de Familias para trabajar la igualdad y la prevención de la violencia de género en cualquiera de sus formas, así como la detección de las situaciones de riesgo para sus hijos e hijas, como las relacionadas con el consumo de contenidos audiovisuales para adultos.
30. Establecer normativamente y, de acuerdo con las comunidades autónomas, los requisitos mínimos para impartir formaciones en igualdad y violencia de género susceptibles de recibir fondos públicos para su financiación, excluyendo la formación en otras desigualdades, que deberán financiarse con otros fondos.
31. Profundizar en la integración, en el ámbito científico, de la perspectiva de género en los proyectos de investigación y los trabajos académicos, así como en los procesos de selección de personal y concurrencia competitiva de proyectos, impulsando el cumplimiento de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
32. Garantizar la existencia, en el ámbito científico, de planes de igualdad de género y protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, cuyo seguimiento se realizará con periodicidad anual, en cumplimiento de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
33. Fomentar el juego y el ocio igualitarios mediante campañas y recomendaciones directas a empresas y espacios educativos.

4. **Defina, según el TITULO I De la Ley Órgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los siguientes conceptos (1 PUNTO):**

- Discriminación directa e indirecta (Artículo 6).
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Artículo 7).

CONCEPTOS ART. 6 Y 7: O,25 POR CONCEPTO 1 PUNTO SI SON TODOS CORRECTOS

Definición	**Puntuación**
Recoge la idea nuclear de la definición legal.	0,25
Definición parcial o imprecisa, que roza el concepto, pero omite algún elemento relevante.	0,15
Solo identifica el concepto de forma muy genérica.	0,05
No responde, confunde el concepto con otro de los cuatro, o incurre en un error conceptual grave.	0

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.
Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

5. **Según el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, ¿qué materias deben obligatoriamente ser tratadas en la fase de diagnóstico? (1 PUNTO).**

MATERIAS FASE DIAGNÓSTICO: 0.11 CADA MATERIA Y 1 PUNTO SI ESTÁN TODAS CORRECTAS.

Materias fase diagnóstico	**Puntuación**
Materia citada correctamente	0,11
Materia citada incompleta	0,05
Materia citada erróneamente	0

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

6. **Enumere 5 competencias profesionales, personales y sociales de la figura de técnico superior en promoción de igualdad de género establecida en el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre. (1 PUNTO).**

COMPETENCIAS PROFESIONALES, PEROSNALES Y SOCIALES: 0.20 CADA COMPETENCIA, 1 PUNTO SI SON TODAS CORRECTAS.

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

Competencias PRMIG	Puntuación
Competencia citada correctamente	0,20
Competencia citada incompleta	0,10
Competencia citada erróneamente	0,00

Artículo 5. Competencias profesionales, personales y sociales.
Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:
a) Obtener información utilizando recursos, estrategias e instrumentos de análisis de la realidad, con el fin de adecuar la intervención en materia de igualdad a las necesidades y características de las personas destinatarias y del contexto.
b) Programar intervenciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, interpretando y teniendo en cuenta la normativa legal, así como el plan estratégico, y políticas públicas de referencia.
c) Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de la intervención, seleccionando estrategias y técnicas que permitan la visibilización de las mujeres.
d) Dirigir la implementación de proyectos de promoción de igualdad de género, coordinando las actuaciones de otros profesionales, supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad y facilitando el trabajo en equipo.
e) Desarrollar actividades de información, comunicación y sensibilización de las mujeres y la población en general, utilizando diversos soportes de comunicación, promoviendo el uso de imágenes no estereotipadas de las mujeres y la utilización de un lenguaje no sexista.
f) Organizar departamentos, programas y actividades de promoción de igualdad de género, gestionando la documentación y los recursos así como la financiación y el control del presupuesto asignado.
g) Proporcionar apoyo técnico, documental y logístico para la constitución y funcionamiento de grupos y asociaciones, capacitando a los participantes para la autogestión y facilitando las relaciones entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial.
h) Dinamizar grupos, aplicando técnicas participativas y de dinamización, gestionando los conflictos y promoviendo el respeto y la solidaridad.
i) Realizar intervenciones de fomento de la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social y en los procesos de toma de decisiones, promoviendo la creación y mantenimiento de redes y espacios de encuentro y colaboración.
j) Desarrollar intervenciones dirigidas a la inserción laboral de las mujeres, analizando los factores influyentes así como los potenciales yacimientos de empleo.
k) Diseñar estrategias para prevenir la violencia de género, detectando los posibles factores de riesgo.
l) Implementar programas y acciones de prevención de violencia de género, aplicando los protocolos de actuación para evitar los procesos de victimización secundaria.
m) Asesorar y acompañar a las mujeres en situación de violencia de género, aplicando la normativa legal en materia de derechos, servicios y recursos de protección.
n) Aplicar los protocolos establecidos en materia de primeros auxilios en situaciones de accidente o emergencia.

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

ñ) Desarrollar acciones de intervención socioeducativa en materia de igualdad de género, sensibilizando a la población acerca de su importancia para el cambio social y la prevención de la violencia de género.
o) Evaluar el proceso de intervención y los resultados obtenidos, con actitud autocrítica, elaborando y gestionando la documentación asociada al proceso con criterios de calidad.
p) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
q) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
r) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
s) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa, y los protocolos de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
u) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos» y de gestión de la diversidad, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
v) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.
w) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

7. **Cite al menos cinco deberes de las personas profesionales de los servicios sociales de conformidad con lo recogido en el artículo 13 de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana. (1 PUNTO).**

DEBERES DE LAS PERSONAS PROFESIONALES: 0.20 CADA DEBER, 1 PUNTO SI SON TODOS CORRECTOS.

Deber persona profesional	**Puntuación**
Deber citado correctamente	0,20
Deber citado incompleto	0,10
Deber citado erróneamente	0,00

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

Las personas profesionales de los servicios sociales, además de ajustarse en su actuación a los deberes que les imponga la normativa aplicable y, en su caso, el código deontológico propio de su disciplina, tendrán los siguientes deberes:

a) Respetar todos los derechos recogidos en esta ley para las personas usuarias y las personas profesionales y favorecer el cumplimiento de estos.

b) Conocer y cumplir la normativa vigente en el ámbito de los servicios sociales y, en particular, las normas reguladoras de la organización y del funcionamiento de los servicios en los que gestionan y ejercen su actividad.

c) Informar a instancia competente inmediatamente superior de las situaciones de malas prácticas profesionales y cualquier otra situación que, según criterio profesional y basándose en los elementos de valoración de los que disponga, pueda comportar una vulneración de derechos.

d) Participar, de acuerdo con sus conocimientos e información, en la elaboración de instrumentos técnicos, de seguimiento o evaluación, que se elaboren desde sus respectivos niveles funcionales y territoriales, e informar de posibles mejoras en el funcionamiento, la organización o las instalaciones donde se efectúa la provisión de servicios sociales.

e) Trabajar en red con profesionales de otros equipos, así como del resto de sistemas de protección social.

f) Formar parte de los procesos de evaluación periódica de las prestaciones.

g) Asistir, en función de las necesidades del servicio correspondiente, a los cursos, jornadas y a otras actividades de formación y de supervisión, que sus respectivas entidades programen en sus planes de formación del personal y tengan relación directa con su puesto de trabajo.

h) Facilitar a las personas usuarias información sobre el proceso de intervención, sus contenidos, necesidad de implicación e itinerario previsto, de manera comprensible y accesible.

i) Respetar las opiniones, criterios y decisiones que las personas usuarias adopten por sí mismas o a través de su representante legal, de acuerdo con lo establecido por el ordenamiento jurídico y, en su caso, de acuerdo con una resolución judicial.

j) Mantener, en sus relaciones con otras personas usuarias y profesionales, un comportamiento basado en el respeto mutuo y en la no discriminación, y asegurar la confidencialidad en el manejo de datos referidos a personas, situaciones y procesos de intervención, de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

k) Respetar las normas de convivencia y los reglamentos de régimen interior en los centros en los que presten servicios sociales.

l) Respetar y utilizar correctamente los bienes muebles y las instalaciones de los servicios en los que desarrollen sus funciones.

m) Comunicar a las personas titulares del servicio cualquier situación de inhabilitación o cualesquiera otras situaciones de las personas profesionales, en las que hayan recaído sanciones de privación o de incapacitación, incluidas las que habiendo sido objeto de denuncia puedan derivar en inhabilitación para el desarrollo del ejercicio profesional.

n) Otros deberes que se les impone en esta ley, así como los reglamentos que la desarrollan y el resto de la normativa que afecten al ámbito sectorial de atención de los servicios sociales.

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do

Ajuntament de
Mutxamel

Lo que se hace público para general conocimiento de las personas interesadas, que disponen de un **plazo de cinco días hábiles desde el siguiente a la publicación del presente Edicto en el tablón de anuncios de la sede electrónica, para formular las alegaciones o reclamaciones que estimen pertinentes.**

Mutxamel, a la fecha de la firma electrónica

LA SECRETARIA LA PRESIDENTA

CSV: 28223IDOC23EEB9425A0BBC94487 - https://sedeelectronica.mutxamel.org/eAdmin/IrAValidarDocumento.do