



2n PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LA **PLANTILLA** DE L'ajuntament

**FONTANARS
DELS ALFORINS**

Nov. 2026 a nov. 2030



© Noupertres Gestió Social

Gil del Castillo, 28 · 1

46133 MELIANA

Tel. 963 427 307

administracio@noupertres.com

www.noupertres.com

Index

1. Introducció	4
2. Principis rectors.....	6
3. Parts subscriptores del Pla	7
4. Metodologia	7
5. Àmbit i vigència	8
6. Marc jurídic	8
7. Conclusions de l'avaluació de l'I Pla	29
8. Objectius generals i eixos d'anàlisi	32
9. Àrees d'intervenció	33
10. Cronograma i període de vigència	51
11. Recursos.....	52
12. Sistema de seguiment i avaluació	52
13. Bibliografia	54

1. Introducció

L'II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins és un instrument clau per a avançar en el camí cap a l'equitat de gènere, actuant com una ferramenta cohesionadora que aborda amb solidesa els reptes de futur en l'àmbit local.

L'II Pla Intern d'Igualtat naix amb la voluntat de donar continuïtat i consolidar el treball realitzat en matèria d'igualtat dins de l'organització municipal, avançant cap a una integració efectiva de la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans i en les condicions de treball del personal de l'Ajuntament. Així mateix, el Pla pretén enfortir una cultura organitzativa basada en la igualtat, promovent la sensibilització i formació del personal municipal i afavorint que la perspectiva de gènere siga present en els diferents processos i actuacions desenrotllats per l'Ajuntament. La igualtat no s'entén únicament com el compliment d'una obligació normativa, sinó com un principi de millora de l'organització, de les relacions laborals i de la qualitat dels servicis públics.

L'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, com a administració pública està obligat a respectar la igualtat entre dones i homes a tenor del mandat constitucional i de les lleis vigents. Aquest mandat queda recollit entre altres normatives en la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP) que indica:

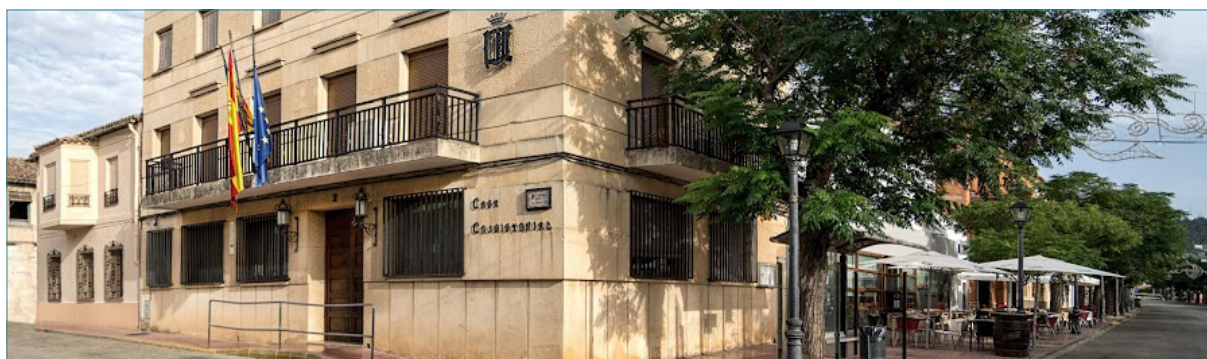
- Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

- Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en aquest.

El Pla d'Igualtat és un instrument eficaç l'objectiu del qual és aconseguir la igualtat real i efectiva entre les empleades i empleats de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins. Segons l'article 46 de Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIHM), ho defineix com un "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats".

El Pla d'Igualtat conté una sèrie de mesures dirigides al personal que treballa en aquest Ajuntament, juntament amb actuacions encaminades a la transformació de la cultura organitzacional, perquè la igualtat entre dones i homes siga un pilar de les relacions laborals, del treball que es realitza des de la institució i de la manera de presentar-nos, com a institució, davant la ciutadania.

És un Pla perquè les persones que treballen en la institució gaudisquen de majors nivells d'equitat, milloren les condicions de treball i la qualitat



d'aquest. A més incorpora la perspectiva de gènere i no requereix més que el compromís i la voluntat de canvi. En aquest sentit, i com ja s'ha assenyalat, és un pla transversal que incorpora la igualtat de gènere al llarg del seu desenvolupament i en el conjunt de totes les àrees municipals. El I Pla d'Igualtat aprovat l'any 2021 va suposar un impuls important en les mesures específiques que Fontanars dels Alforins va posar en marxa per a donar suport a la igualtat entre dones i homes; però no s'ha de quedar ací, en aquest II Pla s'han de superar les barreres i limitacions trobades per a continuar i avançar amb el treball en Igualtat dins de l'Ajuntament.

En aquest document es plasmarà els objectius d'aquesta nova proposta, la metodologia emprada, l'àmbit, vigència i normativa d'aplicació, resum de les conclusions de l'avaluació de l'I Pla d'Igualtat Intern de Fontanars dels Alforins, així com la proposta de treball per àrea d'intervenció.

Importància Clau de l'II Pla d'Igualtat radica en:

- Consolidació i Continuitat: Després de l'I Pla, este segon pla permet afermar les polítiques d'igualtat, superant les barreres que encara persisteixen.
- Igualtat en l'Administració Local: El pla busca garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la plantilla municipal, cobrint àrees com l'accés a l'ocupació, promoció, formació i retribucions.
- Prevenció de la Violència: S'alinea amb la Xarxa de Municipis contra la Violència de Gènere, permetent el desenrotllament de tallers de noves masculinitats i sensibilització, sovint recolzats per subvencions del pacte d'estat.
- Transversalitat: Integra l'enfocament de gènere en totes les àrees de gestió local, com a cultura, esports, urbanisme i desenrotllament rural, àrees clau per a un municipi amb gran activitat vitivinícola i turística.
- Accés a Finançament: Comptar amb un pla sòlid permet a l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins accedir a ajudes i subvencions destinades a la promoció de la igualtat



2. Principis rectors

L'II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins es regirà pels següents principis rectors que determinaran la manera d'actuar de la Corporació i de tota la seua plantilla, convertint el pròpies les definicions clau de la Llei orgànica 3/2007 de 22 març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes:

A. Principi d'Igualtat:

Totes les empleades i els empleats de la plantilla són iguals, sense que puga existir discriminació directa o cap indirecta per raó de naixement, raça, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, identitat de gènere, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

B. Principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes:

La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil

C. Igualtat de tracte d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional i en les condicions de treball:

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació pública es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, o en qualsevol organització que els seus i que les seues integrants exercisquen una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

D. Prevenció:

Suposa l'adopció de mesures orientades cap a l'eliminació de les causes que generen la desigualtat entre dones i homes i la discriminació, a través d'actuacions anticipades a aquestes situacions, per a evitar el seu agreujament.

E. Lluita contra la discriminació directa o indirecta per raó de sexe:

La discriminació directa per raó de sexe es defineix com la situació en què es troba una persona que siga o haja sigut tractada o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. La discriminació indirecta per raó de sexe es defineix com la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificarse objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de marginalar, directament o indirectament, per raó de sexe.

F. Accions positives:

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les administracions públiques adoptaran mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, i temporals. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes previstos en la present Llei.

G. Transversalitat:

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les administracions públiques adoptaran mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, i temporals. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes previstos en la present Llei.

3. Parts subscriptores del Pla

Són parteixes subscriptores de l'II Pla Intern de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, tant una representació de la Corporació com de la Representació Legal de la plantilla, a més d'una representació tècnica de les principals àrees de Fontanars dels Alforins.

Totes les parts implicades, es comprometen a dur a terme les accions contemplades en el present document i a sol·licitar els mitjans precisos per a la seua correcta realització i implantació amb l'objectiu últim d'evitar qualsevol presència de discriminació laboral per raó de sexe.

Qualsevol modificació que afecte aquest pla d'igualtat, haurà de consensuar-se entre la representació de totes dues parts.

Des de l'inici de l'elaboració del Pla d'Igualtat, l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins es va marcar com a objectiu fomentar la màxima participació de la seua plantilla, conscient que així el resultat seria més pròxim a la seua realitat.

Les parts negociadores acorden que les funcions de la Comissió són:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Aprovació de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seua implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Portar l'II Pla resultant per a la seua aprovació definitiva en el Ple.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Impuls de la implantació del Pla.
- Pressupost econòmic anual

4. Metodologia

Per a l'elaboració de l'II Pla d'Igualtat s'ha tingut en compte en primer lloc l'informe de seguiment i avaluació del Pla Intern de l'Ajuntament i el diagnòstic resultant d'aquesta avaluació.

L'elaboració de l'II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins ha de plantejar-se com un procés participatiu, transversal, tècnic i polític, orientat a integrar la igualtat efectiva entre

dones i hòmens en totes les polítiques municipals. L'II Pla d'Igualtat d'Oportunitats es configurarà com una ferramenta estratègica de transformació social i millora de la qualitat democràtica municipal. La metodologia ha de garantir rigor tècnic, participació social, transversalitat i viabilitat operativa, permetent consolidar polítiques públiques d'igualtat adaptades a la realitat específica de Fontanars dels Alforins.

5. Àmbit i vigència

Aquest Pla d'Igualtat serà aplicable a la plantilla de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins i en totes les seues formes tant de caràcter fix com temporal, així com a la

corporació municipal i oposició política. Tindrà una vigència de 4 anys (25 de novembre de 2026-25 de novembre de 2030).

6. Marc jurídic

ÀMBIT INTERNACIONAL:

- Declaració Universal de Drets Humans
- Conveni núm. 111é OIT de 25 de juny de 1958, relatiu a la discriminació en matèria d'ocupació
- Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (1979).
- IV Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín (1995) i les seues posteriors revisions, l'última l'any 2015 (Pequín+20).

En la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Pequín (Pequín, 1995), es van modificar les anàlisis i propostes existents fins a aquesta data sobre la conciliació i es planteja des del desigual ús del temps entre dones i homes. Des d'aquest nou plantejament, resulta necessari tindre en compte la vida privada, passant a tractar-se la conciliació des d'una triple perspectiva: vida personal, familiar i laboral.

La Plataforma d'Acció aprovada en aquesta Conferència relaciona la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la necessitat de flexibilitzar els horaris a fi de tindre temps per a l'educació i la formació, l'ocupació remunerada, les responsabilitats familiars, les activitats voluntàries, el descans...

En últim lloc, assenyalar que en aquesta Conferència es va incloure el compromís dels governs per a la realització de "activitats per a mesurar i comprendre millor el tipus, abast i distribució del treball no remunerat, particularment el d'atenció a les persones dependents" i quantificar-lo per a determinar el seu valor. Aquest aspecte té gran importància ja que es trenca amb la visió tradicional del treball reproductiu i domèstic com a treballs mancats de valor, implicant un reconeixement per part de la societat.



ÀMBIT EUROPEU:

- Dins de la Carta Comunitària dels Drets Fonamentals dels Treballadors (1989) s'indica que "han d'elaborar-se mesures que permeten als homes i a les dones reconciliar les obligacions personals i laborals". Aquestes mesures es dirigeixen en un doble sentit:

- L'increment i/o manteniment de les dones en el mercat laboral.
- La incorporació dels homes a les responsabilitats familiars

Des de l'aprovació de la Carta fins a 1995, s'han aprovat diferents instruments normatius, que contribueixen a facilitar la conciliació DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL, com per exemple:

- La Directiva 92/85 de la CEE, sobre la millora de la seguretat i de la salut de les treballadores embarassades, que hagen donat a llum o en període de lactància, que estableix una sèrie de requisits mínims per a les dones que es troben en aquestes condicions, així com una llicència mínima retribuïda per maternitat, i una protecció contra l'acomiadament.
- La Directiva 97/81 de la CE, sobre el treball a temps parcial, que té un doble propòsit: d'una banda, evitar qualsevol forma de discriminació contra els treballadors i treballadores a temps parcial i, per un altre, facilitar el desenvolupament del treball contribuint així, a la seua organització més flexible.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació es recull que al final d'un permís de maternitat, paternitat o adopció, les i els treballadors tindran dret a:

> Reincorporar-se al seu lloc de treball o un equivalent, en condicions que no els resulten menys favorables;

> Beneficiar-se de les millores en les condicions de treball a les quals hagueren pogut tindre dret durant la seua absència.

- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE.
- La Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la qual es deroga la Directiva 86/613/CEE del Consell. Substitueix a la Directiva 86/613/CEE que serà derogada en el 2012 i recull que les dones que exercisquen una activitat autònoma, així com els seus cònjuges o parelles de fet que contribuïsquen a l'activitat del personal treballador autònom, podran beneficiar-se d'un subsidi per maternitat d'almenys 14 setmanes. A més, durant la interrupció dels seus serveis a causa de la maternitat, han de poder tindre accés als serveis que oferisquen substitucions i als serveis socials existents a nivell nacional. La prestació d'aquests serveis pot substituir totalment o parcialment el subsidi per maternitat.

- Declaració del Consell de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomandació 92/131/CE de la Comissió de la Comunitats europees de 27 de novembre de 1991, en la qual s'inclou un Codi de Conducta encaminat a combatre l'assetjament sexual en el treball dels països de la CE.

- Aquesta Llei intenta respondre als canvis socials en l'àmbit del mercat laboral: a la necessitat de posar en marxa un sistema que contemple la

repercussió que aquests canvis tenen en l'àmbit familiar, començant per l'establiment de mesures que permeten un repartiment equilibrat de les responsabilitats familiars entre els membres de la parella. Es tractaria d'evitar que aquestes responsabilitats recaiguen exclusivament sobre les dones, tenint en compte, a més, que aquest repartiment desequilibrat constitueix un obstacle per a la seua permanència en el mercat de treball o promoció dins de les empreses.

- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació
- Acord Marc europeu de 26 d'abril de 2007, sobre assetjament i violència en el lloc de treball
- Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011. Ratificat per Espanya el 2014



ÀMBIT NACIONAL ESPANYOL:

- Constitució Espanyola 1978:
 - Article 1.1:

Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
 - Article 9.2:

Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
 - Article 14:

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
 - Article 23:
 1. Els ciutadans tenen el dret a participar en els assumptes públics, directament o per mitjà de representants, lliurement elegits en eleccions periòdiques per sufragi universal.
 2. Així mateix, tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalen les lleis.
 - Article 31.1:

Tots contribuïràn al sosteniment de les despeses públiques d'acord amb la seua capacitat econòmica mitjançant un sistema tributari just inspirat en els principis d'igualtat i progressivitat que, en cap cas, tindrà abast confiscatori.
 - Article 32.1:

“El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.”
 - Article 35:

“Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seues necessitats i les de la seua família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe.”
 - Article 39.2:

“Los poderes públicos aseguran asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.”
 - Article 139.1:

“Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte de territorio del Estado.”
 - Article 149.1:

“El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

La regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.”
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. Va entrar en vigor el 13 de novembre de 2015.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su texto consolidado y con sus posteriores modificaciones
 - Article 3. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

– Article 6. Discriminació directa i indirecta

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

3. En qualsevol cas, se considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directa o indirectament, per raó de sexe.

– Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.



4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

- Article 8. Discriminació per embaràs o maternitat

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

- Article 11. Accions positives

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

- Article 14. Criteris generals d'actuació dels Poders Públics

A les finalitats d'aquesta Llei, seran criteris generals d'actuació dels Poders Públics:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.

2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abast el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.

3. La col·laboració i cooperació entre les diferents Administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.

5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'erradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat com són les que pertanyen a minories, les dones migrants, les xiquetes, les dones amb discapacitat, les dones majors, les dones vídues i les dones víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.

MATERNITAT



assejament sexual

DONES VULNERABLES

7. La protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'assumpció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, part i lactància.

8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la corresponsabilitat en les labors domèstiques i en l'atenció a la família.

9. El foment d'instruments de col·laboració entre les diferents Administracions públiques i els agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.

10. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes en les relacions entre particulars.

11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

12. Tots els punts considerats en aquest article es promouran i integraran d'igual manera en la política espanyola de cooperació internacional per al desenvolupament.

— Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

— Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis

A fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta Llei i que es garantisca la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, deuran:

a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duen a terme.

b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar.



c) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.

d) Realitzar mostres prou àmplies com perquè les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe.

e) Explotar les dades de què disposen de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.

f) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.

Només excepcionalment, i mitjançant informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, podrà justificar-se l'incompliment d'alguna de les obligacions anteriorment especificades.

– Article 21. Col·laboració entre les Administracions públiques

1. L'Administració General de l'Estat i les Administracions de les Comunitats Autònomes cooperaran per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seues respectives competències

i, especialment, en les seues actuacions de planificació. En el si de la Conferència Sectorial de la Dona podran adoptar-se plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat.

2. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta de les Administracions públiques.

– Article 41. Igualtat i publicitat

La publicitat que comporte una conducta discriminatòria d'acord amb aquesta Llei es considerarà publicitat il·lícita, de conformitat amb el que es preveu en la legislació general de publicitat i de publicitat i comunicació institucional.

– Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

VIOLÈNCIA



salut laboral

RETRIBUCIONS

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

– Article 51. Criteris d'actuació de les Administracions públiques

Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, deuran:

- a) Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol mena de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

conculciació
DRETS

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

formació



– Article 61. Formació per a la igualtat

1. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella contemplaran l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública.

2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o dependents d'ella impartiran cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que es dirigiran a tot el seu personal.

– Article 62. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els següents principis:

a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que s'estableix en la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulen una queixa o denúncia.

– Article 63. Avaluació sobre la igualtat en l'ocupació pública.

Tots els Departaments Ministerials i Organismes Públics remetran, almenys anualment, als Ministeris de Treball i Assumptes Socials i d'Administracions Públiques, informació relativa a l'aplicació efectiva en cadascun d'ells del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la seua plantilla, grup de titulació, nivell de complement de destinació i retribucions fetes una mitjana de del seu personal.

Té com a finalitat aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes i l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular la que afecta les dones.

Reconeix expressament a totes les persones el gaudi dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

Obliga per igual a totes les persones físiques i jurídiques que es troben o actuen en territori espanyol, amb independència de quin siga la seua nacionalitat, domicili o residència.

Té dimensió transversal i, per tant, projecta la seua influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social, cultural i artística.

Integra el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere en l'ordenació general de les polítiques públiques i estableix els criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.

Defineix els conceptes i categories bàsiques relatives a la igualtat: el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, discriminació directa i indirecta, assetjament sexual i per raó de sexe i accions positives.

Estableix les garanties processals per a la tutela del dret a la igualtat de dones i homes, a través d'un procediment preferent i sumari amb inversió de la càrrega de la prova. (És la persona acusada la que ha de demostrar que no es va produir cap actuació per la seua part que es puga considerar que infringeix la Llei. Així, en els casos d'assetjament laboral, serà la persona acusada la que ha de provar que no ha existit assetjament.

Legitima a les institucions públiques amb competències en matèria de dona i a les organitzacions per a la defensa dels drets d'igualtat entre dones i homes, per a actuar en determinats procediments judicials, com els relacionats amb violència de gènere.

Estableix un marc general per a l'adopció de les anomenades accions positives, que permeten aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Incorpora un important conjunt de mesures per a eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural i artística i per al foment de la igualtat.

Assegura una representació equilibrada de tots dos sexes en la composició dels òrgans, en els càrrecs de responsabilitat de tots els poders públics i en la normativa del règim electoral.

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOVG), cabria destacar :

- Article 2. Principis rectors.

d) Garantir drets en l'àmbit laboral i funcionarial que concilien els requeriments de la relació laboral i d'ocupació pública amb les circumstàncies d'aquelles treballadores o funcionàries que patisquen violència de gènere.

- Article 21. Drets laborals i de Seguretat Social.

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

2. En els termes previstos en la Llei General de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball previstes en l'apartat anterior donaran lloc a situació legal de desocupació. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social i de desocupació.

VÍCTIMES



inclusió



COMUNICACIÓ

3. Les empreses que formalitzen contractes d'interinitat per a substituir a treballadores víctimes de violència de gènere que hagen suspés el seu contracte de treball o exercitat el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tindran dret a una bonificació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produïska la reincorporació, aquesta es realitzarà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

4. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent, sense perjudici que aquestes absències siguen comunicades per la treballadora a l'empresa al més prompte possible.

5. A les treballadores per compte propi víctimes de violència de gènere que cessen en la seua activitat per a fer efectiva la

seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, se'ls suspendrà l'obligació de cotització durant un període de sis mesos, que els seran considerats com de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seua situació serà considerada com assimilada a l'alta.

A l'efecte del que es preveu en el paràgraf anterior, es prendrà una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.

— Article 24. Àmbit dels drets.

La funcionària víctima de violència de gènere tindrà dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes que es determinen en la seua legislació específica.

— Article 25. Justificació de les faltes d'assistència.

Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere patida per una dona funcionària es consideraran justificades en els termes que es determine en la seua legislació específica.



- Article 26. Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les funcionàries.
L'acreditació de les circumstàncies que donen lloc al reconeixement dels drets de mobilitat geogràfica de centre de treball, excedència, i reducció o reordenació del temps de treball, es realitzarà en els termes establits en l'article 23.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, Codi Penal: arts. 184, 191 i 443
 - Article 184.
 1. El que sol·licitara favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocara a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a 10 mesos.
 2. Si el culpable d'assetjament sexual haguera comés el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella puga tindre en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos.
 3. Quan la víctima siga especialment vulnerable, per raó de la seua edat, malaltia o situació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'aquest article.
 - Article 191
 1. Per a procedir pels delictes d'agressions, assetjament o abusos sexuals, serà precisa denúncia de la persona agraviada, del seu representant legal o querella del Ministeri Fiscal, que actuarà ponderant els legítims interessos en presència. Quan la víctima siga menor d'edat, persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció o una persona desvalguda, bastarà la denúncia del Ministeri Fiscal.
- 2. En aquests delictes el perdó de l'ofés o del representant legal no extingeix l'acció penal ni la responsabilitat d'aqueixa classe.
- Article 443
 1. Serà castigat amb la pena de presó d'un a dos anys i inhabilitació absoluta per temps de sis a 12 anys, l'autoritat o funcionari públic que sol·licitara sexualment a una persona que, per a si mateixa o per al seu cònjuge o una altra persona amb la qual es trobe lligat de manera estable per anàloga relació d'afectivitat, ascendent, descendent, germà, per naturalesa, per adopció, o afí en els mateixos graus, tinga pretensions pendents de la resolució d'aquell o sobre les quals haja d'evacuar informe o elevar consulta al seu superior.
 2. El funcionari d'Institucions Penitenciàries o de centres de protecció o correcció de menors que sol·licitara sexualment a una persona subjecta al seu guarda serà castigat amb la pena de presó d'un a quatre anys i inhabilitació absoluta per temps de sis a 12 anys.
 3. En les mateixes penes incorreran quan la persona sol·licitada fora ascendent, descendent, germà, per naturalesa, per adopció, o afins en els mateixos graus de persona que tinguera sota la seua guarda. Incorrerà, així mateix, en aquestes penes quan la persona sol·licitada siga cònjuge de persona que tinga sota el seu guarda o es trobe lligada a aquesta de manera estable per anàloga relació d'afectivitat.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

- Article 14. Dret a la protecció enfront dels riscos laborals.

1. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

El citat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals.

Aquest deure de protecció constitueix, igualment, un deure de les Administracions públiques respecte del personal al seu servei.

Els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància del seu estat de salut, en els termes previstos en la present Llei, formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

2. En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquest efecte, en el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de quantes mesures siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, amb les especialitats que es recullen en els articles següents en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut, i mitjançant la constitució d'una organització i dels mitjans necessaris en els termes establerts en el capítol IV d'aquesta Llei.

L'empresari desenvoluparà una acció permanent de seguiment de l'activitat

preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagen pogut evitar i els nivells de protecció existents i disposarà el necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció assenyalades en el paràgraf anterior a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incidisquen en la realització del treball.

3. L'empresari haurà de complir les obligacions establides en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

4. Les obligacions dels treballadors establides en aquesta Llei, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa i el recurs al concert amb entitats especialitzades per al desenvolupament d'activitats de prevenció complementaran les accions de l'empresari, sense que per això li eximisquen del compliment del seu deure en aquesta matèria, sense perjudici de les accions que puga exercitar, si escau, contra qualsevol altra persona.

5. El cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no haurà de recaure de cap manera sobre els treballadors.

- Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern

- Article 29. Infraccions disciplinàries.

1. Són infraccions molt greus:

b) Tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament

moral, sexual i per raó de sexe.

k) L'assetjament laboral.

- Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local

– Article 27.3

A fi d'evitar duplicitats administratives, millorar la transparència dels serveis públics i el servei a la ciutadania i, en general, contribuir als processos de racionalització administrativa, generant un estalvi net de recursos, l'Administració de l'Estat i les de les Comunitats Autònomes podran delegar, seguint criteris homogenis, entre altres, les següents competències:

c) Prestació dels serveis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.

- Llei 9/2017 de 8 de novembre de contractes del sector públic, per la qual es transposen les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014

– Article 201. Obligacions en matèria mediambiental, social o laboral.

Els òrgans de contractació prendran les mesures pertinents per a garantir que en l'execució dels contractes els contractistes compleixen les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral establides en el dret de la Unió Europea, el dret nacional, els convenis col·lectius o per les disposicions de dret internacional mediambiental, social i laboral que vinculen a l'Estat i en particular les establides en l'annex V (Llistat de convenis internacionals en l'àmbit social i mediambiental a què es refereix l'article 201, en concret: Conveni OIT núm. 111, sobre la discriminació (ocupació i ocupació) i Conveni OIT núm. 100, sobre igualtat de remuneració)

L'indicat en el paràgraf anterior s'estableix sense perjudici de la potestat dels òrgans de contractació de prendre les oportunes mesures per a comprovar, durant el procediment de licitació, que els candidats i licitadors compleixen les obligacions a què es refereix el citat paràgraf.

LLUITA



colectiva



MOTOR DE CANVI SOCIAL



- L'incompliment de les obligacions referides en el primer paràgraf i, especialment, els incompliments o els retards reiterats en el pagament dels salaris o l'aplicació de condicions salarials inferiors a les derivades dels convenis col·lectius que siga greu i dolosa, donarà lloc a la imposició de les penalitats a què es refereix l'article 192.
- Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
 - Article 1.3 Objecte
 - d) Objecte de la llei, entre altres, igualtat de tracte entre homes i dones.
 - Article 14. Drets individuals:
 - h) Al respecte de la seua intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
 - i) A la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
 - Article 60.1. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seua composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.
 - Article 61.1, Sistema selectius.

Els processos selectius tindran caràcter obert i garantiran la lliure concurrència, sense perjudici del que s'estableix per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva previstes en aquest Estatut.

Els òrgans de selecció vetllaran pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes. arts. 95, Falta disciplinària, discriminar, per raó, entre altres coses de selecció.
 - Article 82.1- Mobilitat per raó de violència de gènere i per raó de violència terrorista.

1. Les dones víctimes de violència de gènere que es vegen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un altre

CONCIÈNCIA



presència social

RELEVÀNCIA PÚBLICA

lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que siga vacant de necessària cobertura. Així i tot, en tals suposats l'Administració Pública competent, estarà obligada a comunicar-li les vacants situades en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament sol·licite.

Aquest trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, especialment, les seues dades personals, els dels seus descendents i les de qualsevol persona que estiga sota el seu guarda o custòdia.

— Disposició addicional setena. Plans d'igualtat:

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en aquest.

- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

— Preàmbul

(...) Aquesta situació de desigualtat, visible en la bretxa salarial que no ha sigut reduïda en els últims anys, exigeix una actuació urgent i necessària per part de l'Estat, ja que la meitat de la població està patint una forta discriminació i està veient afectats els seus drets fonamentals. (...)

(...) La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. El dret



a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seua equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal forma que existisquen les condicions necessàries perquè la seua igualtat siga efectiva en l'ocupació i l'ocupació.

Per això, són contràries al dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes les discriminacions directes i indirectes; l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; la discriminació per l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars o l'exercici dels drets de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral; les represàlies com a conseqüència de les denúncies contra actes discriminatoris; i els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causen discriminació per raó de sexe.

En aquest sentit, els poders públics estan obligats a adoptar mesures específiques a favor de les dones quan existisquen situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

És essencial tindre present que, en la relació de treball, les persones treballadores, dones o homes, tenen dret a exercir la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral, quedant prohibit qualsevol tracte discriminatori directe i indirecte per raó de sexe. (...)

- Article 1. Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- 3. S'exclouen de l'àmbit que regula aquesta Llei:
 - a) La relació de servei dels funcionaris públics, que es regeix per les normes legals i reglamentàries corresponents, com també la del personal al servei de les administracions públiques i altres ens, organismes i entitats del sector públic, si, a l'empara d'una llei, regulen aquesta relació normes administratives o estatutàries.
- Reial Decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de 3/18 règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat
- Reial Decret 2271/2004, de 3 de desembre, pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat.
- Reial Decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social
- Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social
- Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa
- Institut de la Dona. Ministeri de Treball i Assumptes Socials. Manual per a elaborar un pla d'igualtat en l'empresa. Aspectes bàsics. NIPO: 207-08-056-X
- Reial Decret 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (art. 10).

ÀMBIT AUTONÒMIC:

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes

- Preàmbul. IV. Àmbits d'actuació

Les actuacions en l'àmbit laboral són considerades de la màxima importància en la mesura que la incorporació de les dones al mercat de treball els procura independència econòmica, considerat este un dels factors necessaris per a la igualtat. L'accés a l'ocupació i les accions que fomenten este accés és una de les prioritats sobre les quals han de basar-se les mesures per a la igualtat, però també la igualtat de retribució i les condicions de treball, la seguretat social, la promoció professional i la possibilitat de conciliar l'activitat professional amb la vida familiar són pilars bàsics sobre els quals descansa la política comunitària plasmada en les diferents directives en aplicació del principi d'igualtat.

Entre les actuacions en l'àmbit social requereixen una especial atenció les referides a la violència de gènere exercida contra les dones com una forma perversa d'exercici del poder, mitjançant l'ús de la força física, psicològica, econòmica, o d'un altre tipus, l'origen de la qual es troba en la desigualtat de les relacions entre homes i dones i es manifesta sota la forma de maltractaments, violació, abusos sexuals,

assetjament sexual, prostitució i tràfic de dones.

La igualtat de dones i homes necessita actuacions que incidisquen en àmbits considerats fins fa relativament poc temps com a privats, però que tenen gran rellevància en els considerats tradicionalment com a públics. Així, la dedicació quasi en exclusiva a l'atenció de persones dependents, majoritàriament població infantil i de major edat, ha impedit les dones incorporar-se al mercat de treball i a l'activitat pública en igualtat de condicions amb els homes. És necessari establir una relació adequada entre el que és públic i el que és privat i prendre mesures que incidisquen en el benestar de la ciutadania, afavorint la consecució de la igualtat real.

- Article 20. Els plans d'igualtat en les empreses

4. Les empreses o les organitzacions participades majoritàriament amb capital públic hauran d'elaborar un pla d'igualtat.

- Article 44. Igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball

Les administracions públiques valencianes establiran plans plurianuals de formació a fi de promoure, dins el respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública.

EMPRESA



treball



ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

- Article 45. Igualtat en la promoció interna
Les administracions públiques establiran plans plurianuals dels diferents departaments amb la finalitat de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i els objectius.
- Article 47. Assetjament sexual
L'administració autonòmica incorporarà en el Règim de la Funció Pública Valenciana el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- Article 48. El llenguatge no sexista en els escrits administratius
Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.
- Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana
- Article 2. Principis informador.
Els principis i fonaments d'actuació que ordenen la funció pública valenciana com a instrument per a la gestió i realització dels interessos generals que té encomanats l'administració són els següents:
c) Igualtat de tracte entre homes i dones.
A l'efecte d'esta llei, la funció pública valenciana està constituïda pel conjunt de persones que presten servicis retribuïts en l'administració mitjançant una relació regulada per la normativa administrativa o laboral i informada pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en l'accés i en la promoció professional.
- Article 66. Drets individuals
El personal empleat públic té els drets individuals següents:
c) A la promoció professional, segons els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com a la implantació de sistemes d'avaluació de l'exercici del lloc de treball objectius i transparents.
- Article 99. Sistemes ordinaris de provisió de llocs
Els llocs de treball de naturalesa funcional seran proveïts de forma ordinària per convocatòria pública, a través dels sistemes de concurs o de lliure designació, d'acord amb el que figure en la

LEGISLACIÓ



llenguatge no sexista

B E N E S T A R

relació de llocs de treball, i amb respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

- Article 114. Promoció professional del personal funcionari de carrera. Concepte i principis.

El personal funcionari de carrera té dret a la promoció professional mitjançant un conjunt d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés que hauran de respectar els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

- Disposició addicional onze Plans d'igualtat administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindrà un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu perfeccionament professional.
- Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana.
 - Article 2. Principis d'actuació
 1. En l'accés a l'ocupació pública i provisió de llocs de treball, s'observaran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la resta de principis que figuren en la LOGFPV.

2. L'accés a l'ocupació pública de les persones amb diversitat funcional, així com la seua participació en processos de provisió de llocs, es realitzarà en condicions que garantisquen la igualtat d'oportunitats amb la resta d'aspirants.

3. Així mateix, es garantirà el compliment efectiu de les mesures específiques tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en els termes establits en la normativa i plans d'igualtat vigents.

- Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana.
- Decret 102/2018, de 27 de juliol, del Consell, de desenvolupament de la Llei 8/2017, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana.
- Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana.
- IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la Generalitat Valenciana.

7. Conclusions de l'avaluació de l'I Pla

L'avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats posa de manifest un grau d'execució global positiu, amb avanços significatius en gran part dels eixos estratègics previstos. En termes generals, l'Ajuntament ha mostrat un compromís institucional ferm amb la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió interna, especialment en matèries relacionades amb la conciliació, la prevenció de violències, la salut laboral i la igualtat en l'accés i promoció professional.

Els eixos amb un major nivell de compliment han sigut els referits a conciliació de la vida personal, laboral i familiar (Eix 4), salut i prevenció de riscos laborals (Eix 5) i violències, assetjament sexual i per raó de sexe i violència de gènere (Eix 6), on s'ha executat la totalitat de les mesures previstes. Açò evidencia una consolidació de les polítiques municipals dirigides a garantir entorns laborals més igualitaris, segurs i corresponsables.

També destaca positivament l'Eix 1, relatiu a l'accés a l'ocupació, promoció i classificació professional, amb un 80% de mesures executades, fet que reflecteix un avanç important en la incorporació de criteris d'igualtat en els processos selectius i de promoció interna. Igualment, l'Eix 9 mostra un elevat

nivell de compliment, especialment en matèria de transparència retributiva i revisió periòdica de les polítiques salarials.

No obstant això, l'avaluació també posa de manifest l'existència d'àrees de millora i mesures pendents d'execució. En particular, l'Eix 7, relatiu a comunicació i informàtica, presenta el menor grau d'implementació, evidenciant dificultats en la incorporació plena del llenguatge inclusiu i no sexista en les eines tecnològiques, la documentació i la comunicació institucional. De la mateixa manera, l'Eix 8, vinculat a la transversalitat, contractacions i subvencions, mostra mancances importants en la institucionalització de la perspectiva de gènere, especialment pel que fa a la creació d'una unitat d'igualtat, l'avaluació de l'impacte de gènere i l'adhesió a instruments europeus de referència.

Respecte als eixos que es troben majoritàriament "en procés", com és el cas de formació i promoció professional (Eix 2) i retribucions (Eix 3), es valora positivament el grau d'execució parcial de les mesures, ja que moltes d'elles superen el 50% de desenvolupament. Açò indica que existeix una línia de treball activa i una voluntat de continuïtat en la implementació del Pla.

I PLA D'IGUALTAT

Resultat Global positiu

Fortaleses	En procés	Àrees de millora
 Eix 4 Conciliació	 Eix 2 Formació	 Eix 7 Comunicació inclusiva
 Eix 5 Salut laboral	 Eix 3 Retribucions	 Eix 8 Transversalitat
 Eix 6 Violències		
 Eix 1 Accés i promoció		
 Eix 9 Transparència retributiva		

En conclusió, el Pla d'Igualtat ha permès consolidar actuacions rellevants en matèria d'igualtat d'oportunitats, com proporcionar la introducció de les dones en tots els nivells de responsabilitat, incloent-hi una clàusula en la convocatòria d'accés a l'ocupació i promoció interna, on es done prioritat, en cas d'empat, a la persona de sexe femení en els nivells de classificació professional on hi ha dones; consolidar la formació en igualtat d'oportunitats per a l'accés i la promoció a l'ocupació i prioritzar les consolidacions de les categories laborals que aglutina a més dones entre el personal laboral, afavorint que els cursos en igualtat d'oportunitats es puntuen posteriorment en els mèrits per a accedir a la funció pública o per a proporcionar internament, i se li assigne un valor específic per a cada nivell de classificació professional. Així mateix ha afavorit a incorporar progressivament la perspectiva de gènere en la cultura organitzativa municipal.

Tanmateix, resulta necessari continuar reforçant els recursos destinats al Pla, així com impulsar les mesures encara pendents, especialment aquelles vinculades a la transversalització de la igualtat, la comunicació inclusiva i l'estructuració institucional de les polítiques d'igualtat, amb la finalitat d'aconseguir una implementació integral i efectiva de totes les actuacions previstes; com pot ser la de programar cursos de formació des dels sindicats integrants de la comissió d'igualtat per a sensibilitzar en matèria d'igualtat per a tota la plantilla; o instal·lar un programa informàtic en tots els ordinadors de l'Ajuntament per a revisar el llenguatge no sexista del processador de text; tampoc s'ha dissenyat un logotip que identifique els documents o imatges que identifiquen els documents amb llenguatge no sexista. Tampoc s'ha introduït la prohibició de publicitat i llenguatge sexista en l'ordenança pertinent.

Les conclusions obtingudes de l'avaluació del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats suposen, per al municipi, la constatació que s'ha iniciat un procés de transformació institucional orientat a incorporar la igualtat de gènere com a principi transversal en la gestió pública municipal. Els resultats mostren que l'Ajuntament ha sigut capaç d'implementar mesures rellevants en àmbits prioritaris, especialment en conciliació, prevenció de violències, salut laboral i accés igualitari a l'ocupació, consolidant així una base sòlida sobre la qual continuar avançant.

Així mateix, estes conclusions reflectixen que existeix una major sensibilització institucional i una progressiva incorporació de la perspectiva de gènere en les dinàmiques internes de treball, fet que repercutix positivament tant en el benestar de la plantilla municipal com en la qualitat dels serveis públics oferits a la ciutadania. La consolidació de protocols, mesures de conciliació i actuacions de prevenció de la violència de gènere contribueix a generar un entorn laboral més segur, inclusiu i corresponsable.

No obstant això, l'avaluació també evidencia que encara persisteixen limitacions estructurals i organitzatives que dificulten una aplicació plenament transversal de la igualtat. Les dificultats detectades en matèria de comunicació inclusiva, digitalització amb perspectiva de gènere, institucionalització de la unitat d'igualtat o incorporació sistemàtica d'informes d'impacte de gènere mostren la necessitat de reforçar els mecanismes interns de coordinació, seguiment i recursos específics.

En este sentit, el II Pla d'Igualtat hauria de plantejar-se com una ferramenta de consolidació i aprofundiment de les polítiques ja iniciades, però també com una oportunitat per a corregir les debilitats

detectades durant l'execució del primer pla. Per això, seria convenient que el municipi:

- Reforce l'estructura tècnica i institucional de les polítiques d'igualtat, valorant la creació o consolidació d'una unitat d'igualtat estable;
- Establisca mecanismes d'avaluació i seguiment periòdic més sistemàtics, amb indicadors concrets i mesurables;
- Prioritze les mesures pendents del I Pla, especialment les vinculades a la transversalitat de gènere i la comunicació no sexista;
- Incremente la formació especialitzada en igualtat per a tota la plantilla, especialment per als càrrecs directius, responsables polítics i personal tècnic;

- Incorpore de manera efectiva la perspectiva de gènere en la contractació pública, les subvencions i les polítiques municipals;
- Destine recursos econòmics i pressupost suficients per a garantir l'execució real de les actuacions previstes;
- Potencie la participació activa de la representació sindical i del personal municipal en el desenvolupament i seguiment del nou pla.

Finalment, el II Pla d'Igualtat hauria de tindre una visió més transversal, orientada no sols al compliment formal de mesures, sinó a generar canvis estructurals i sostenibles dins de l'organització municipal. Això permetria avançar cap a un model de governança local més igualitari, inclusiu i compromés amb els drets i oportunitats de tota la ciutadania



8. Objectius generals i eixos d'anàlisi

L'ordenació general de les polítiques públiques, sota l'òptica del principi d'igualtat i la perspectiva de gènere, es plasma en l'establiment de criteris d'actuació de tots els poders públics en els quals s'integra activament, d'una manera expressa i operativa aquest principi.

Instruments bàsics seran, en aquest sentit, i en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, un pla estratègic d'igualtat d'oportunitats, entre altres mesures. Els objectius que persegueix l'II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins són:

- Impulsar la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits de la institució municipal i assegurar l'absència de procediments o polítiques discriminatòries per raó de sexe en matèria de selecció, contractació, formació, promoció, salut laboral i retribució.
- Realitzar una labor contínua de formació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats, de treball i de no discriminació.
- Garantir l'absència de discriminació directa o indirecta per raó de sexe i especialment la derivada per la maternitat, paternitat,

l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i les condicions laborals.

- Previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través del protocol d'assetjament sexual de l'ajuntament que protegeix a totes les treballadores i treballadors d'ofenses de naturalesa sexual o vinculades al seu sexe.
- Potenciar i facilitar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a totes les empleades i empleats.
- Potenciar la transversalitat de la perspectiva de gènere entre totes les àrees municipals de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins que facilite el desenvolupament de la seua labor com a entitat al servei de la ciutadania i dels interessos municipals sota el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les seues actuacions.
- Implantar en el conjunt de les àrees municipals l'ús efectiu de la comunicació igualitària tant a l'interior de l'organització com cap a fora, el que ha de reflectir-se en la utilització d'unes imatges i un llenguatge oral o escrit no sexista.



9. Àrees d'intervenció

1. Accés a l'ocupació, promoció i classificació professional

Mesura 1	
Objectiu específic: Proporcionar la introducció de dones en tots els nivells de responsabilitat.	
Descripció: En les convocatòries d'accés a l'ocupació i promoció interna, incloure una clàusula perquè, en cas d'empat, es done prioritat a la persona de sexe femení en els nivells de classificació professional on hi ha menys dones.	
Temporalització: vigència del pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Modificació de les bases generals per a accés a l'ocupació en aquest sentit - Memòria anual d'accés a l'ocupació

Mesura 2	
Objectiu específic: Consolidar la formació en igualtat d'oportunitats per a l'accés i promoció a l'ocupació.	
Descripció: Introduir en el temari d'examen d'accés a la funció pública o de promoció interna per qualsevol via i a qualsevol lloc de treball la legislació vigent d'igualtat d'oportunitats i violència de gènere, de la manera següent: - Categoria A1: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, plans d'igualtat intern i extern de l'ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'ajuntament. - Categoria A2: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, plans d'igualtat intern i extern de l'ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'ajuntament. - Categoria B: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, plans d'igualtat intern i extern de l'ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'ajuntament. - Categoria C1: Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, Pla d'igualtat intern de l'ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'ajuntament. - Categoria C2: Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament i Protocol contra la Violència de Gènere de l'Ajuntament - Categoria AGRP: Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de la Fontanars dels Alforins	
Temporalització: vigència del pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Modificació de les bases generals per a accés a l'ocupació en aquest sentit - Preguntes d'examen supervisades per personal tècnic en igualtat d'oportunitats - Memòria anual d'accés a l'ocupació amb perspectiva de gènere

Mesura 3	
Objectiu específic: Reconéixer la formació en igualtat d'oportunitats per a l'accés i promoció a l'ocupació.	
Descripció: Que els cursos realitzats en igualtat d'oportunitats es puntuen posteriorment en els mèrits per a accedir a la funció pública o per a promocionar internament, i se'ls assigne un valor específic per a cada nivell de classificació professional. Cada 10 hores de formació que puntue 0.10	
Temporalització: vigència del pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Modificació de les bases generals per a accés a l'ocupació en aquest sentit - Memòria anual d'accés a l'ocupació

Mesura 4	
Objectiu específic: Adquirir un compromís institucional contra la violència de gènere	
Descripció: Valorar a les dones víctimes de violència de gènere en la baremació de punts de les convocatòries d'accés i promoció interna a llocs de treball municipals, en el cas d'empat entre les puntuacions.	
Temporalització: 2027	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Igualtat - SS.SS	Indicadors d'avaluació: - Modificació de les bases generals per a accés a l'ocupació en aquest sentit Memòria anual d'accés a l'ocupació

Mesura 5	
Objectiu específic: consolidar l'ocupació femenina.	
Descripció: prioritzar les consolidacions de les categories laborals que aglutinen a més dones entre el personal laboral	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: -Personal	Indicadors d'avaluació: - Evolució del núm. d'homes i dones funcionàries - Evolució del núm. d'homes i dones contractades laborals Memòria anual d'accés a l'ocupació.

2- Formació i promoció professional

Mesura 6	
Objectiu específic: Potenciar la formació i sensibilització en igualtat de gènere.	
Descripció: Garantir la formació en igualtat d'oportunitats als responsables polítics i a les persones encarregades de recursos humans, membres de la Comissió d'Igualtat i personal de direcció. S'atendrà les necessitats de conciliació de les persones interessades i assistents.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Igualtat - Comitè de formació - Comissió de igualtat	Indicadors d'avaluació: - Document amb propostes pressupostades de formació - Núm. de dones i homes assistents als cursos - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació

Mesura 7	
Objectiu específic: Propiciar la formació en igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla.	
Descripció: Programar cursos de formació des dels sindicats integrants de la Comissió d'Igualtat per a sensibilitzar en matèria d'igualtat per a tota la plantilla. Els cursos seran mínim de 20h de duració i s'acreditarà posteriorment la seua realització. S'atendrà les necessitats de conciliació de les persones interessades i assistents.	
Temporalització: 2027	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Comitè de formació - Taula de negociació - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Propostes de formació - Núm. de dones i homes assistents als cursos - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació

Mesura 8	
Objectiu específic: Propiciar la formació en igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla.	
Descripció: L'ajuntament s'adherirà a les subvencions convocades per altres administracions públiques per a oferir formació en matèria d'igualtat transversal per a tota la plantilla, amb atenció a necessitats de conciliació.	

Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Personal - Comitè de formació	Indicadors d'avaluació: - Núm. de subvencions convocades anualment a les quals l'Aj. s'adhereix - Núm. de dones i homes assistents. - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació

Mesura 9	
Objectiu específic: garantir la comunicació efectiva a tota la plantilla del pla de formació en igualtat d'oportunitats.	
Descripció: l'ajuntament difondrà entre tota la plantilla, sense biaixos de gènere, tots els cursos d'igualtat que s'oferisquen des d'altres administracions públiques.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Personal - ADL - Informàtica	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa d'una intranet o eina de difusió no esbiaixada - Habilitació del servei d'igualtat per a publicar cursos disponibles sobre la matèria, en ser un tema transversal - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació

Mesura 10	
Objectiu específic: Garantir la comunicació efectiva a tota la plantilla del pla de formació en igualtat d'oportunitats	
Descripció: Difusió dels cursos de formació de qualsevol matèria organitzats des de l'ajuntament i sindicats entre tota la plantilla, sense biaixos de gènere, incloent-hi personal temporal i personal de baixa, de permís, llicència o excedència.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - ADL - Igualtat - Informàtica	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa d'una intranet o eina de difusió no esbiaixada - Enquestes finals de satisfacció - Memòria anual de formació

Mesura 11

Objectiu específic: Facilitar la conciliació en el pla de formació.

Descripció: Realitzar els cursos de formació en horari laboral, en diverses convocatòries o per mitjans electrònics, per a facilitar les necessitats de conciliació.

Temporalització: vigència del Pla

Seguiment: anual

Departaments responsables:

- Personal
- Comitè de Formació.
- Informàtica

Indicadors d'avaluació:

- Núm. de dones i homes assistents als cursos
- Enquestes finals de satisfacció
- Memòria anual de formació

Mesura 12

Objectiu específic: Garantir pressupost econòmic per a la formació de la plantilla en igualtat d'oportunitats.

Descripció: Consignar una partida pressupostària destinada a finançar la formació en igualtat necessària per a tota la plantilla, independent de la partida destinada a la formació en termes generals.

Temporalització: vigència del Pla

Seguiment: anual

Departaments responsables:

- Intervenció
- Equip de govern
- Personal
- Secretaria

Indicadors d'avaluació:

- Evolució de la partida.
- Desglossament de la despesa per sexe i concepte de despesa
- Memòria anual de formació

3- Retribucions

Mesura 13	
Objectiu específic: Avançar en l'erradicació de la bretxa salarial.	
Descripció: Realitzar un seguiment periòdic que les noves convocatòries d'accés i consolidació d'ocupació, compleixen amb l'objectiu de l'eliminació de les diferències salarials entre dones i homes adequant el salari segons el que es preveu.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Intervenció - Taula de negociació	Indicadors d'avaluació: - Evolució del complement específic en homes i dones en totes les categories laborals - Eliminació del complement personal temporal en les noves convocatòries - Memòria anual sobre bretxa salarial

Mesura 14	
Objectiu específic: Igualar les condicions de treball del personal pertanyent a la mateixa categoria laboral.	
Descripció: Es proposa suplir les diferències salarials de les persones treballadores subjectes a programes de subvenció respecte del salari que els correspondria segons la seua plaça. En defecte d'això, estudiar la possible consideració com a plantilla i la consegüent consolidació dels llocs de treball, almenys, de dues persones cada any, començant pel personal amb més antiguitat.	
Temporalització: 2027-2028-2029	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Intervenció - Taula de negociació	Indicadors d'avaluació: - Evolució del salari, justificació i anàlisi d'aquest; Consideració d'aquests llocs de treball dins de la plantilla - Convocatòries dels processos de consolidació; Memòria anual sobre bretxa salarial

Mesura 15	
Objectiu específic: Igualar les condicions de treball del personal pertanyent a la mateixa categoria laboral.	
Descripció: Introducció de la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball, revisant els complements específics i els descriptors de tasques per a evitar la infravaloració de professions tradicionalment feminitzades.	
Temporalització: 2027-2028-2029	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Intervenció - Taula de negociació	Indicadors d'avaluació: - Percentatge de llocs de la RPT auditats; per a mesurar el grau d'avanç de l'anàlisi tècnica amb perspectiva de gènere sobre el total de la plantilla.

4-Conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i de temps de treball

Mesura 16	
Objectiu específic: Flexibilitzar els temps de treball.	
Descripció: Establir una borsa d'hores del 5 % anual segons el II Acord per a la millora de l'ocupació pública i de condicions de treball (març 2018): "cada Administració Pública, prèvia negociació col·lectiva, podrà regular una borsa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, de fins a un 5 % de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que així es determine, i dirigida de forma justificada a l'atenció a mesures de conciliació per a la cura i atenció de majors, persones amb discapacitat i fills/es menors, en els termes que en cada cas es determinen".	
Temporalització: vigència pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Taula de negociació	Indicadors d'avaluació: - Evolució de la borsa d'hores i de la seua utilització - Memòria anual de conciliació

Mesura 17	
Objectiu específic: Facilitar la conciliació en el període vacacional escolar.	
Descripció: Per a afavorir la conciliació, les persones amb menors de 12 anys a càrrec i famílies monoparentals tindran dret a sol·licitar les vacances dins del període vacacional escolar.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Taula de negociació	Indicadors d'avaluació: - Formalització del procediment d'acreditació de la situació: amb llibre de família; Evolució, desagregada per sexe, de les vacances sol·licitades i concedides, assenyalant els casos corresponents a aquest perfil; Memòria anual de conciliació

Mesura 18	
Objectiu específic: Facilitar la conciliació en el període vacacional escolar.	
Descripció: Facilitar i formalitzar el procés per a la concessió de llicències no retribuïdes per raons de conciliació, especialment durant el període de vacances escolars, prioritzant a les persones amb menors de 12 anys a càrrec i a les famílies monoparentals.	

Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Taula de negociació	Indicadors d'avaluació: - Formalització del procediment d'acreditació de la situació: amb llibre de família - Evolució, desagregada per sexe, dels permisos i llicències sol·licitades i concedides al personal, assenyalant els casos corresponents a aquest perfil - Memòria anual de conciliació

Mesura 19	
Objectiu específic: Fomentar la corresponsabilitat.	
Descripció: Realitzar formacions, jornades o campanyes internes per a sensibilitzar en la corresponsabilitat familiar.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Igualtat - Comitè de formació	Indicadors d'avaluació: - Evolució, desagregada per sexe, dels permisos i llicències sol·licitades i concedides al personal; Llistat d'assistència, desagregat per sexe, a les jornades i formacions; Memòria anual de formació i conciliació

Mesura 20	
Objectiu específic: Ficar en marxa una canal de recollida de suggerències sobre les mesures de conciliació per part del personal per tal de tindre-les en compte en un futur de noves mesures o per a readaptar les existents	
Descripció: Elaborar un formulari per a què les persones que treballen a l'ajuntament donen la seua opinió al respecte	
Temporització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Personal	Indicadors de evaluació: - Recull propostes rebudes

5- Salut i prevenció de riscos laborals

Mesura 21	
Objectiu específic: Eliminar biaixos de gènere en la comunicació interna.	
Descripció: Publicar tots els protocols d'assetjament i violència en la Intranet del personal.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Delegada de personal. - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa d'una intranet o eina de difusió no esbiaixada - Habilitació del servei d'igualtat per a publicar protocols i guies disponibles sobre la matèria - Memòria anual de Salut laboral
Mesura 22	
Objectiu específic: Atendre les necessitats específiques de les dones en matèria de riscos laborals.	
Descripció: Exigir que l'empresa subcontractada en matèria de salut laboral introduísca la perspectiva de gènere en les seues formacions i plans d'emergència.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Igualtat - Delegada de personal.	Indicadors d'avaluació: - Informe de l'agent d'Igualtat - Llenguatge no sexista - Assistències desagregades per sexe i enquestes de satisfacció en les formacions - Memòria anual de Salut laboral

Mesura 23	
Objectiu específic: Atendre les necessitats específiques de les dones en matèria de riscos laborals.	
Descripció: Que la delegada de personal de l'ajuntament es forme en perspectiva de gènere en quant a salut.	
Temporalització: 2027	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Comitè de Formació - Igualtat - Delegada de personal.	Indicadors d'avaluació: - Llistat d'assistència als cursos desagregada per sexe - Enquesta final de satisfacció - Memòria final anual de formació i de salut laboral

Mesura 24

Objectiu específic: Introduir la perspectiva de gènere en les revisions sanitàries anuals

Descripció: En les revisions anuals, realitzar anàlisis específiques de malalties musculoesquelètiques a les persones treballadores amb persones majors i discapacitades en Serveis Socials, per a valorar esforços i postures mal adoptades.

Temporalització: vigència del Pla

Seguiment: anual

Departaments responsables:

- Personal
- Delegada de personal.

Indicadors d'avaluació:

- Estadístiques dels resultats desagregats per sexe
- Seguiment dels casos
- Estudiar i adoptar possibles solucions
- Memòria final de salut laboral

Mesura 25

Objectiu específic: Introduir la perspectiva de gènere en les revisions sanitàries anuals.

Descripció: En les revisions anuals, realitzar densitometries òssies a totes les dones treballadores majors de 45 anys per a previndre malalties.

Temporalització: vigència del Pla

Seguiment: anual

Departaments responsables:

- Personal
- Delegada de personal.

Indicadors d'avaluació:

- Estadístiques dels resultats
- Seguiment dels casos
- Estudiar i adoptar possibles solucions
- Memòria final de Salut laboral

6-Violències: assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere

Mesura 26	
Objectiu específic: Donar a conèixer els drets de les dones personal de l'ajuntament víctimes de violència de gènere a tota la plantilla.	
Descripció: Publicar en la Intranet del personal un quadre resum de tots els drets de les dones víctimes de violència de gènere.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Informàtica - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa d'una intranet o eina de difusió no esbiaixada - Habilitació del Servei d'Igualtat per a publicar en ella sobre la matèria - Quadre de drets i com/on sol·licitar-los - Memòria anual

Mesura 27	
Objectiu específic: Adquirir un compromís institucional per la igualtat i en contra de la violència de gènere, i facilitar els drets de les dones treballadores víctimes de violència de gènere.	
Descripció: Adhesió al Conveni per a la mobilitat de funcionàries víctimes de violència de gènere de la Generalitat Valenciana.	
Temporalització: vigència del pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Secretaria - Personal - Informàtica	Indicadors d'avaluació: - Adhesió aprovada en ple - Difusió a la plantilla per canals no esbiaixats - Seguiment de l'efectivitat del compromís - Memòria anual

Mesura 28	
Objectiu específic: Adquirir un compromís institucional per la igualtat i en contra de la violència de gènere, i facilitar els drets de les treballadores de l'ajuntament víctimes de violència de gènere.	
Descripció: Renovació a la Xarxa de municipis protegits contra la violència de gènere de la Diputació de València, i dur a terme totes les mesures exigides per a romandre-hi al llarg dels anys.	

Temporalització: 2028	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Personal - Secretaria - Informàtica - Premsa i comunicació - Altres departaments encarregats d'executar les mesures exigides	Indicadors d'avaluació: - Adhesió aprovada en ple - Difusió general per canals no esbiaixats - Seguiment de l'efectivitat del compromís - Execució de les mesures exigides dins del termini i en la forma escaient - Memòria anual
Mesura 29	
Objectiu específic: Previndre i actuar enfront de tota mena de violència.	
Descripció: Elaborar un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere i discriminació per identitat de gènere.	
Temporalització: vigència del pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Delegada de personal. - Comissió d'Igualtat - Informàtica - Premsa i comunicació	Indicadors d'avaluació: - Document redactat amb llenguatge no sexista - Aprovació en ple - Distribució en plantilla per canals no esbiaixats - Posada en marxa i seguiment - Memòria anual

7- Comunicació i informàtica

Mesura 30	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista de l'Administració pública.	
Descripció: Dotar a l'ajuntament d'una guia de llenguatge no sexista: escrit, oral i gràfic. Donar-li adequada publicitat i formació a la plantilla.	
Temporalització: 2027-2028	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Informàtica - Premsa i comunicació - Comitè de Formació	Indicadors d'avaluació: - Redacció, publicació i distribució per canals no esbiaixats - Presentació pública en plantilla, especialment als departaments i persones encarregades de la comunicació i xarxes socials - Difusió general per canals no esbiaixats - Memòria anual

Mesura 31	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista de l'Administració pública.	
Descripció: Instal·lar un programa informàtic en tots els ordinadors de l'ajuntament que permeti revisar el llenguatge no sexista dels processadors de text.	
Temporalització: 2028-2029	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat. - Informàtica.	Indicadors d'avaluació: - Instal·lació efectiva en tots els ordinadors de l'ajuntament i explicació del seu ús. - Memòria anual.

Mesura 32	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista de l'Administració pública.	
Descripció: A partir de la publicació de la guia de llenguatge, revisar el llenguatge utilitzat en els documents públics, discursos orals i comunicacions internes perquè s'adeqüen al llenguatge no sexista, incloent-hi el nom dels llocs de treball de la RPT.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Tots els departaments	Indicadors d'avaluació: - Revisió efectiva per personal tècnic en Igualtat - Logotip de text amb llenguatge no sexista en documents revisats - Memòria anual

Mesura 33	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista de l'Administració pública.	
Descripció: Dissenyar un logotip que identifique els documents i imatges concordes amb el llenguatge no sexista, i implementar-lo en aquests.	
Temporalització: 2027	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Disseny gràfic - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Disseny i utilització del logotip - Memòria anual

Mesura 34	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista del municipi.	
Descripció: Introduir una prohibició de publicitat i llenguatge sexista en l'ordenança pertinent, respecte a la població i a la publicitat que emet l'ajuntament, en compliment de l'article 3 de la Llei general de publicitat	
Temporalització: 2027	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Equip de govern - Secretaria	Indicadors d'avaluació: - Aprovació en ple municipal de l'ordenança modificada - Revisió de la publicitat municipal pel personal tècnic en Igualtat - Sancions a la publicitat que incomplisca l'ordenança, i la seua denúncia, a través de l'agent d'Igualtat, a l'Observatori de publicitat no sexista - Memòria anual

Mesura 35	
Objectiu específic: Eliminar el llenguatge sexista del municipi.	
Descripció: Introduir en el llibre d'estil que adopte l'ajuntament la perspectiva de gènere.	
Temporalització: 2028	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Premsa i Comunicació - Igualtat - Informàtica	Indicadors d'avaluació: - Elaboració, publicació i aplicació - Presentació en públic per al personal - Difusió a tota la plantilla mitjançant canals no esbiaixats - Memòria anual

Mesura 36	
Objectiu específic: Facilitar la comunicació no esbiaixada a tota la plantilla.	
Descripció: Crear una intranet per al personal de l'ajuntament, a la qual es puga accedir amb usuari i contrasenya des de qualsevol ordinador, sense necessitat d'utilitzar el correu electrònic institucional, per a garantir la comunicació no esbiaixada a tota la plantilla.	
Temporalització: 2028-2029	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Informàtica - Personal - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Creació i posada en marxa de la Intranet - Adaptació segons necessitats - Llenguatge no sexista - Habilitació de l'accés al servei d'Igualtat per a publicar sobre la matèria - Memòria anual

Mesura 37	
Objectiu específic: Recopilar dades desagregades per sexe.	
Descripció: Implementar un programari que permeti recollir dades desagregades per sexe en el departament de Personal	
Temporalització: 2028-2029	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Informàtica - Personal - Igualtat	Indicadors d'avaluació: - Creació o adquisició, i posada en marxa - Utilització per a informació estadística - Informe de l'agent d'Igualtat - Memòria anual

8- Transversalitat, contractacions i subvencions

Mesura 38	
Objectiu específic: donar a conèixer el Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'ajuntament als empleats i empleades municipals	
Descripció: Elaborar una estratègia de comunicació interna a través de: Intranet, tauler d'anuncis, pla d'acollida, circular informativa, correu electrònic, presentació, etc.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Personal	Indicadores d'avaluació: - Document signat per part de la plantilla de què han rebut el pla de igualtat.

Mesura 39	
Objectiu específic: donar a conèixer el Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'ajuntament	
Descripció: Elaborar una estratègia de comunicació a través de: presentació pública, difusió Mitjans de comunicació, etc.	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Serveis Centrals. - Premsa i comunicació	Indicadors d'avaluació: - Recull de premsa amb notícies de la presentació del pla.

Mesura 40	
Objectiu específic: Transversalitzar el principi d'igualtat a les polítiques normatives de l'Ajuntament.	
Descripció: Adjuntar un informe d'avaluació de l'impacte de gènere a cada mesura normativa o urbanística que es duga a terme des de l'ajuntament, segons el Dictamen 752/2017 del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, pàg. 18 i 19 (Exp. 400/2017).	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Tots els departaments	Indicadors d'avaluació: - Informe d'impacte de gènere signat per personal tècnic en igualtat d'oportunitats - Memòria anual

Mesura 41	
Objectiu específic: Compromís institucional per la igualtat i contra la violència de gènere.	
Descripció: Adhesió a la Carta Europea per a la Igualtat.	
Temporalització: 2027	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Igualtat - Equip de govern - Secretaria	Indicadors d'avaluació: - Aprovació de l'adhesió en ple municipal - Seguiment del seu compliment - Memòria anual

Mesura 42	
Objectiu específic: Fer extensiu el principi d'igualtat al totes les entitats, organismes i empreses amb les quals es relaciona l'ajuntament.	
Descripció: Fer efectiva la nova Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del Sector Públic, en matèria d'igualtat d'oportunitats.	
Temporalització: 2027-2028	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Secretaria i Contractació - Igualtat - Equip de govern	Indicadors d'avaluació: - Document subjecte a modificacions segons necessitats - Revisió per personal tècnic en igualtat d'oportunitats - Formació en la matèria per al personal tècnic que redactarà el document (curs FVMP)

Mesura 43

Objectiu específic: incorporar els mitjans necessaris pel desenvolupament efectiu del Pla d'igualtat entre dones i homes a l'ajuntament

Descripció: Destinar recursos econòmics pel desenvolupament del pla d'igualtat, a través de l'existència de partides pressupostàries concretes.

Temporalització: vigència del Pla

Seguiment: anual

Departaments responsables:

- Serveis Centrals.

Indicadores d'avaluació:

- La existència de partida pressupostària específica i execució de la mateixa.

9.- Mesures a prendre segons el resultat de l'auditoria salarial**Mesura 44**

Objectiu específic: realitzar d'un correcta relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere

Descripció: Destinar recursos econòmics per a la realització de la RPT de l'ajuntament.

Temporalització: 2028-2029

Seguiment: anual

Departaments responsables:

- Personal
- Taula de negociació
- Equip de govern

Indicadores d'avaluació:

- La existència de partida pressupostària específica i execució de la mateixa.

Mesura 45

Objectiu específic: revisar des de la perspectiva de gènere el sistema de classificació professional garantint que no existeixen biaixos de gènere

Descripció: Redacció de la denominació dels llocs de treball en un llenguatge neutre que visibilitze que poden ser ocupats tant per homes com per dones.

Temporalització: 2028-2029

Seguiment: anual

Departaments responsables:

- Personal
- Igualtat

Indicadores d'avaluació:

- Revisió material documental relacionada amb els RR.HH.

Mesura 46	
Objectiu específic: Vigilància de la política retributiva.	
Descripció: Anàlisi periòdica de la política retributiva de l'empresa per la Comissió d'Igualtat	
Temporalització: vigència del Pla	Seguiment: anual
Departaments responsables: - Personal - Igualtat	Indicadores d'avaluació: - Fulles de control



10. Cronograma i període de vigència

Calendarització de les mesures per any

	2027	2028	2029	2030
M.1				
M.2				
M.3				
M.4				
M.5				
M.6				
M.7				
M.8				
M.9				
M.10				
M.11				
M.12				
M.13				
M.14				
M.15				
M.16				
M.17				
M.18				
M.19				
M.20				
M.21				
M.22				
M.23				

	2027	2028	2029	2030
M.24				
M.25				
M.26				
M.27				
M.28				
M.29				
M.30				
M.31				
M.32				
M.33				
M.34				
M.35				
M.36				
M.37				
M.38				
M.39				
M.40				
M.41				
M.42				
M.43				
M.44				
M.45				
M.46				

11. Recursos

El present Pla d'Igualtat anirà acompanyat de la creació de partides econòmiques específiques per al Servei d'Igualtat i de la resta de partides d'altres serveis per a les accions transversals, a més dels recursos humans disponibles de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins i, concretament, en els departaments responsables de cada mesura.

2027	2028	2029	2030
1.200 €	1.200 €	1.200 €	1.200 €

12. Sistema de seguiment i avaluació

El cronograma presentat en la Taula 1 mostra cadascuna de les mesures que es duran a terme en els pròxims quatre anys segons es vagen implantant.

Per a l'II Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Fontanars dels Alforins, un sistema d'avaluació adequat hauria seguit les directrius de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes. L'avaluació de l'II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins és una fase essencial perquè permet comprovar si les polítiques públiques d'igualtat estan produint canvis reals en la vida de la ciutadania i en el propi funcionament municipal. No es tracta únicament de revisar activitats realitzades, sinó d'analitzar l'impacte efectiu de les mesures adoptades.

El seguiment i avaluació del Pla de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins cerca ser un procés apreciatiu que permeti examinar els seus progressos, establir la viabilitat dels eixos plantejats, i identificar i anticipar les possibles millores, que permeti dur-les a terme o no, sinó és possible, i millora les diferències. Es realitzarà el seguiment anual de cada mesura i la seua posterior avaluació.

L'avaluació per part seua ha d'estar més sistematitzada i objectiva, des del seu inici fins als resultats que obtinguem. S'haurà de determinar la

pertinència dels objectius, el seu grau de realització, l'eficiència, l'eficàcia, les repercussions i la viabilitat del Pla d'Igualtat de l'ajuntament. Aquesta avaluació ha de integrar la informació obtinguda en els futurs mecanismes d'adopció de decisions de l'ajuntament.

L'avaluació es realitzarà passant cada una de les mesures a una plantilla d'anàlisi on es puga indicar el grau d'execució. Esta informació s'analitzarà amb la responsable de Servicis socials, la responsable política d'igualtat del municipi i l'agent externa que treballa estes qüestions amb l'Ajuntament.

Al final de cada any, es realitzarà una avaluació de cadascuna de les mesures, de manera que amb aquesta avaluació contínua se'ns brinde informació que contribueixca a la seua millora i s'obtinguen dades del seu compliment, buscant així impulsar la millora contínua. D'aquesta manera, es podrà reajustar cara al següent any, la implantació d'aquestes mesures de forma realista a la situació de l'ajuntament. La importància de l'avaluació de l'II Pla d'Igualtat de Fontanars dels Alforins radica en el fet que contribueix a:

- Garantir l'eficàcia de les polítiques públiques: L'avaluació permet conèixer si els objectius plantejats a l'inici del Pla s'estan complint: si les accions previstes s'han executat; si han arribat a la població destinatària, i si realment

han contribuït a reduir desigualtats entre dones i hòmens. Sense avaluació, el Pla corre el risc de convertir-se en un document merament formal, sense capacitat transformadora.

- Permet mesurar avanços reals en igualtat: L'avaluació convertix la igualtat en una política mesurable i verificable. A través d'indicadors i dades objectives, l'Ajuntament pot identificar:
 - millores en participació social i política de les dones,
 - avanços en conciliació i corresponsabilitat,
 - reducció de situacions de discriminació,
 - major sensibilització social,
 - o increment de la formació en igualtat.
- Detecta dificultats i necessitats noves. Això resulta especialment important en municipis xicotets, on les dinàmiques socials poden evolucionar ràpidament. La realitat social canvia constantment. Avaluar el Pla ajuda a:
 - detectar accions que no han funcionat,
 - identificar obstacles de participació,
 - conèixer noves necessitats de la població,
 - i adaptar futures actuacions a la realitat del municipi.
- Afavorix la transparència i la rendició de comptes. L'avaluació enfortix la confiança de la població a l'Ajuntament i reforça la transparència institucional.
- Impulsa la millora contínua de les polítiques municipals. L'avaluació no ha d'entendre's com un mecanisme de control únicament, sinó com una ferramenta d'aprenentatge institucional. Això permet: millorar la planificació futura, prioritzar accions eficaces, optimitzar recursos, i dissenyar un III Pla d'Igualtat més realista i adaptat.
- Reforça el compromís institucional amb la igualtat. Quan un Ajuntament avalua el seu Pla demostra: voluntat política real, compromís amb la igualtat efectiva, i responsabilitat pública enfront de la ciutadania. A més, l'avaluació ajuda a consolidar la transversalitat de gènere en totes les àrees municipals.
- Facilita el compliment normatiu. L'avaluació també respon a obligacions derivades de: la legislació estatal en matèria d'igualtat, la normativa autonòmica valenciana, i les recomanacions d'organismes públics sobre planificació i seguiment de polítiques d'igualtat

13. Bibliografia

- Alfonso, C.L. y Fabregat, G. (2007). Los Planes de igualdad en la Administración Pública. Bomarzo. Albacete
- Cáceres, J.I., Escot, L., Fernández, J.A. y Saiz Briones, J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Documento de trabajo. U. Complutense de Madrid. Fac. CC.EE.EE.
- Carnicer, P., Garrido, A., Urquizu, P. y Vicente, S. (s.f). La oferta de trabajo como fuente de la segregación por sexo: el caso de España. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2510508.pdf>
- Conselleria de Benestar Social. Generalitat Valenciana(2008).Guiaperal'elaboracióobtenció del visat de plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana. <http://www.inclusio.gva.es/documents/610706/162187124/Gu%C3%ADa+visado+planes+empresa/7581a1f6-15b1-4913-b4fc-422d573396d1>
- Cook, R. J., y Cusack, S. (2010). Estereotipos de género: perspectivas legales transnacionales. Profamilia.
- De La Rica Goiricelaya, S. (2010). Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España. 1995-2006. Mujeres y Mercado Laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. Ed. Fundación BBVA.
- Eurostat (7 de enero de 2021): Salarios y costes laborales. <https://eige.europa.eu/es/in-brief>
- García Lastra, M. (2005). Género y Trabajo, en JC. Prior Ruiz y S. Pérez Guzmán. El trabajo en el siglo XXI. (Ed.) Comares. Granada
- Klasen, S. y Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries, Feminist Economics, 15: 3, pp. 91-132
- Maruani, M. et alt. (2008). Las nuevas fronteras de la desigualdad. Barcelona: Icaria Antrazyt.
- Maté, J.J., Nava, L.A. y Rodríguez Caballero, J.C. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 36, pp. 79-94.
- Mora, R. y Ruiz-Castillo, J. (2004). Gender Segregation by Occupations in the Public and the Private Sector. The Case of Spain. Investigaciones Económicas, 28, 3, pp. 399-428.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (20 de diciembre de 2020). Hechos y cifras: empoderamiento económico. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2012). Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>
- Otero, M. y Gradín, C. (2001). Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial. Hacienda Pública Española, 159, pp. 163-189.
- Prieto, C. y Pérez de Guzman, S (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. Gender Labour Inequalities, Temporal Availability and Social Regulation. Reis. Revista Española de Investigación Sociológica, 141, pp. 113-132.
- Silvera, R. (2008). Los salarios: cuando todas las demás circunstancias se mantienen iguales. En Margaret Maruani et alt.: Las nuevas fronteras de la desigualdad. Barcelona: Icaria Antrazyt, pp. 189-206.
- Unión General de Trabajadores (2020). La brecha de género en la administración pública 2020. Informe de la Secretaría de mujer y políticas sociales de la Federación de empleadas y empelados de los Servicios públicos de UGT. https://www.fespugt.es/images/INFORME_BRECHA_SALARIAL1.pdf

contra LA
discriminació
PREVENCIÓ
TRANSVERSALITAT
IGUALTAT