

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE LA JANA

Plan Interno
(2023-2027)



AJUNTAMENT DE
la Jana

 arxa
Valenciana
d'Igualtat

Índice

PRESENTACIÓN.....	1
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	2
2. MARCO JURÍDICO.....	3
2.1.- Marco jurídico internacional.....	3
2.2.- Marco jurídico europeo.....	4
2.3.- Marco jurídico estatal.....	5
2.4.- Marco jurídico autonómico.....	36
3. MARCO METODOLÓGICO.....	43
3.1.- La Comisión de Igualdad y agentes implicados.....	43
3.2.- Metodología del Informe Diagnóstico.....	46
3.3.- Metodología del Plan de Igualdad.....	47
4. INFORME DIAGNÓSTICO.....	49
4.1.- Contexto de la organización.....	49
4.2.- Composición general de la plantilla.....	50
4.3.- Diversidad funcional de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	51
4.4.- Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral.....	51
4.5.- Distribución de la plantilla por tipo de jornada laboral.....	52
4.6.- Distribución de la plantilla por grupo profesional.....	52
4.7.- Consolidación de la antigüedad.....	53
4.8.- Representación sindical.....	53
4.9.- Convenio Colectivo adherido.....	53
4.10.- Relación de Puestos de Trabajo.....	53
4.11.- Acceso al empleo, selección, contratación y promoción.....	53
4.12.- Formación.....	56
4.13.- Retribuciones.....	60
4.14.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	64
4.15.- Salud laboral y seguridad en el trabajo – prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo-.....	65
4.16.- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.....	67
4.17.- Lenguaje y comunicación.....	68
4.18.- Representación política.....	69
4.19.- Análisis DAFO.....	70
5. PLAN DE ACCIÓN Y SU CALENDARIZACIÓN.....	74
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	86

ANEXO I: Calendarización de las acciones

PRESENTACIÓN

Partiendo del reconocimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio informador de todo el ordenamiento jurídico internacional, europeo, estatal y autonómico; y habiéndose constatado no obstante la existencia de una desigualdad estructural entre hombres y mujeres palpable transversalmente en todos los ámbitos de la vida de las personas, desde **El Ayuntamiento de La Jana** se sigue asumiendo la obligación legal y moral de trabajar en favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y de manera transversal en sus políticas públicas.

Apostamos por el impulso de iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que nos ayuden a posicionar a nuestro territorio en una zona más igualitaria y libre de violencia de género.

Por ello y con el objetivo de implementar transversalmente el principio de igualdad en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno de la entidad se presenta el **II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Jana 2023-2027**, donde se recogen acciones y medidas en los ámbitos de los recursos humanos, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, comunicación inclusiva, prevención y detección del acoso por razón de sexo o sexual, entre otras.

A partir de ahora tenemos el reto apasionante de llevar a cabo y aplicar el resultado del presente trabajo, el cual aglutina 18 medidas y acciones que irán en beneficio del personal del Ayuntamiento, así como del conjunto de nuestra sociedad; aspirando la presente entidad a ser un referente en políticas inclusivas e igualitarias.

César Simó Vallés

Alcalde del Ayuntamiento de La Jana

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación. En los Planes de Igualdad se fijan los objetivos para alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En virtud de la Disposición adicional séptima del *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, las **Administraciones Públicas** están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por ello, al inicio de cada legislatura, las Administraciones Públicas aprobarán un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

El Plan de Igualdad, que se produce tras la elaboración del diagnóstico y en él se presentan el conjunto de recomendaciones, objetivos y acciones enfocadas a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad local, se ha desarrollado en el tercer y cuarto trimestre de 2023.

El presente II Plan de Igualdad se dirige a todas las personas de la plantilla que prestan servicio en la presente administración, independientemente de la relación contractual que les ligue, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a empresas contratadas por parte

del presente Ayuntamiento. Por último, se establece una **vigencia** del II Plan de Igualdad de **cuatro años**, a partir de la fecha de su aprobación (2023-2027).

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica del Ayuntamiento. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.

Las fases del Plan han sido las siguientes:

-Constitución de la Comisión de Igualdad: órgano encargado de elaborar el documento y de seguir el cumplimiento de las medidas propuestas.

-Diagnostico: se trata de un estudio en profundidad de la situación en materia de igualdad, tratando de observar las discriminaciones, debilidades y dificultades para avanzar hacia la igualdad.

-Diseño: es el planteamiento de las áreas de trabajo, de los objetivos que requiere cada área y medidas para cumplirlos, así como la planificación de los recursos, calendarización, indicadores y responsabilidades a tomar para llevar a cabo estas medidas.

-Implantación y seguimiento: es la puesta en marcha de las medidas y la evaluación del Plan.

2. MARCO JURÍDICO

2.1.- Marco jurídico internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y uno de los núcleos centrales en el campo de los Derechos Humanos.

Naciones Unidas muestra un compromiso legal con la igualdad de género desde la Carta fundacional (1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), donde se establece la igualdad de derechos y libertades sin discriminación alguna de «raza, color, sexo, idioma religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». Los derechos de las mujeres como principio básico universal se afianzan gracias a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), donde la ONU insta a gobiernos firmantes incluir en su norma estatal la igualdad de derechos y el ejercicio de libertades para la ciudadanía sin distinción de su sexo.

Tras un periodo destinado al logro de la igualdad legal, se produjeron una serie de Conferencias Mundiales, analizando las necesidades específicas de las mujeres: México (1975); Copenhague (1980); Nairobi (1985); y Beijing (1995). De manera periódica se han realizado evaluaciones a los logros obtenidos tras la Plataforma de Beijing, siendo como ejemplo la Declaración política +5, o, el recientemente pospuesto a 2021, el Foro Generación Igualdad Beijing +25.

En otro plano internacional, destaca la influencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyos convenios relativos a la igualdad de remuneración, discriminación en el empleo y en la ocupación, personas con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad han significado una línea estratégica en el marco jurídico comunitario y estatal para los años posteriores.

2.2.- Marco jurídico europeo

- Tratado de la Unión Europea (TUE), acordado en 1992.
- Tratado de Ámsterdam, 1997.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2000/C 364/01)
- Directivas Comunitarias sobre igualdad:
 - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
 - Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. Ratificado por España en agosto de 2014.
- La Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016- 2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

2.3.- Marco jurídico estatal

LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

Artículo 9

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

LEY 7/1985, DE 2 DE ABRIL, REGULADORA DE LAS BASES DEL RÉGIMEN LOCAL

Artículo 27

1. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar en los Municipios el ejercicio de sus competencias.
2. Cuando el Estado o las Comunidades Autónomas deleguen en dos o más municipios de la misma provincia una o varias competencias comunes, dicha delegación deberá realizarse siguiendo criterios homogéneos.

La Administración delegante podrá solicitar la asistencia de las Diputaciones provinciales o entidades equivalentes para la coordinación y seguimiento de las delegaciones previstas en este apartado.

3. Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias:

a) Vigilancia y control de la contaminación ambiental.

b) Protección del medio natural.

c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LEY 31/1995 DE 8 DE NOVIEMBRE)

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a

pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a

remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO)

Artículo 8. Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

- Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

- Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:

- a) Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
- b) Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

De este modo, es necesaria la aplicación de medidas de apoyo a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, ya que ésta constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

Artículo 2. Principios rectores

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

Artículo 10. Publicidad ilícita

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas

ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones

que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de

discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

La presente Ley tiene como objeto principal modificar la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, así como el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Asimismo, se derogan, entre otras, la disposición adicional segunda y la disposición transitoria séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se modifica la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para incluir una nueva disposición adicional.

Y del mismo modo, la presente Ley quiere contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responde la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminación de barreras y

obstáculos que puedan limitar la plena integración, la participación, el acceso a la información y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad.

Por otra parte, la Ley incluye una serie de disposiciones adicionales y de disposiciones transitorias, destacando aquellas que se refieren a la asunción por las Comunidades Autónomas de las competencias relativas a la salud y a servicios sociales, que quedan referenciadas al que será el nuevo sistema de financiación autonómica y de las Haciendas Locales.

LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE)

Artículo 4.2. Derechos Laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Art 17.No discriminación en las relaciones laborales

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación

efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de estas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE)

Artículo 1. Objeto

3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

- a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Funcionarios interinos

3. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 14. Derechos individuales

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Artículo 61. Sistemas selectivos

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas

Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE)

Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

- a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.
- b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar

4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 166. Situaciones asimiladas a la de alta

4. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

Artículo 177. Situaciones protegidas

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 178. Beneficiarios

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de

cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 183. Situación protegida

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter

permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Artículo 184. Beneficiarios

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 187. Prestación económica

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 188. Situación protegida

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente

posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 191. Beneficiarios

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 267. Situación legal de desempleo

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: b) Cuando se suspenda el contrato:

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional octava. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.

REAL DECRETO-LEY 9/2018, DE 3 DE AGOSTO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL DESARROLLO DEL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

VI

Una de las medidas más urgentes de llevar a cabo en el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género, es la que plantea la necesidad de adoptar las modificaciones legales oportunas para que la Administración local pueda llevar a cabo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, ya que se trata de la administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas. En este sentido, se plantea que estas cuestiones deberán formar parte del catálogo de materias recogido como de competencia propia de los municipios en el artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril,

Reguladora de las Bases del Régimen Local. Por otra parte, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece cuantías específicas destinadas a las entidades locales dirigidas a implementar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Todo ello hace imprescindible la modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, para poder permitir el desarrollo de políticas contra la violencia de género, y que dicha modificación se realice con toda celeridad, para evitar que las posibles actuaciones previstas por las entidades locales no puedan ser desarrolladas por la falta de adaptación de las disposiciones vigentes, algo que redundaría en un enorme perjuicio para las mujeres víctimas de la violencia de género, así como sus hijos e hijas.

VII

La protección de los menores, hijas e hijos de las mujeres víctimas de violencia de género constituye uno de los ejes del Pacto de Estado que exige una respuesta más urgente. Según la Macroencuesta de violencia contra la mujer realizada en 2015, del total de mujeres que sufren o han sufrido violencia física, sexual o miedo de sus parejas o exparejas y que tenían hijos/as en el momento en el que se produjeron los episodios de violencia, el 63,6% afirmó que los hijos e hijas presenciaron o escucharon alguna de las situaciones de violencia. De las mujeres que contestaron que sus hijos o hijas presenciaron o escucharon los episodios de violencia, el 92,5% afirmaron que los mismos eran menores de 18 años cuando sucedieron los hechos. Por ello el presente real decreto-ley incluye una modificación en el artículo 156 del Código Civil para dar cumplimiento a la medida 148, del Informe de la Subcomisión del Congreso que propone, desvincular la intervención psicológica con menores expuestos a violencia de género del ejercicio de la patria potestad. En concreto la reforma que afecta al artículo 156 del Código Civil tiene como objetivo que la atención y asistencia psicológica quede fuera del catálogo de actos que requieren una decisión común en el ejercicio de la patria potestad, cuando cualquiera de los progenitores esté incurso en un proceso penal iniciado por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro progenitor o de los hijos e hijas de ambos.

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las

derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA

El capítulo II del real decreto-ley se ocupa del acuerdo de trabajo a distancia, de las obligaciones formales vinculadas al mismo, subrayando su carácter voluntario para ambas partes, la adopción expresa de un acuerdo escrito con un contenido mínimo, ya de manera inicial o ya sobrevenida, la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora, el ejercicio de la reversibilidad, el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo y la ordenación de las prioridades de acceso, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento y criterios que deben de seguirse, debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.

Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el

derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

RD 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como a otros aspectos de acuerdo con la habilitación de la disposición final tercera de dicha ley orgánica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, al tiempo que su desarrollo sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone nuevas e innecesarias cargas administrativas.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

RD 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales establecidas de acuerdo con la habilitación de la disposición final primera del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

RESOLUCIÓN DE 16 DE MARZO DE 2023, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE CREA EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y SUS PROTOCOLOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La presente resolución tiene por objeto crear el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El registro contendrá los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas Administraciones, permitiendo aunar en un solo espacio todos los documentos adoptados en esta materia, a los efectos de facilitar a la ciudadanía su acceso y conocimiento.

2.4.- Marco jurídico autonómico

LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Apartado IV. Ámbitos de actuación

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social requieren una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos

considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas

1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.
2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.
3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.
4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

DECRETO 133/2007, DE 27 DE JULIO, DEL CONSELL, SOBRE CONDICIONES Y REQUISITOS PARA EL VISADO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Artículo 1. Objeto

1. El presente Decreto tiene por objeto el desarrollo de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
2. Con este fin se regula el procedimiento, condiciones y requisitos para el visado, por parte del centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, de los Planes de Igualdad, presentados por empresas de la Comunitat Valenciana, que tengan por

objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su servicio, según lo establecido en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las normas establecidas en el presente Decreto se aplicarán a aquellas empresas que, desarrollando su actividad en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, soliciten el visado de los Planes de Igualdad que se vayan a implantar en las mismas.

Artículo 3. Requisitos de los Planes de Igualdad

1. Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana, éstos deberán contener:

a) Ámbito de aplicación.

b) Partes suscriptoras del Plan.

c) Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.

d) Medios y recursos para su puesta en marcha.

e) Sistemas de evaluación y seguimiento.

f) En aquellos Planes que cuenten con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

4. Para la obtención de la citada validación, los Planes de Igualdad presentados deberán contener medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas en cada una de las áreas que a continuación se detallan:

1. Área de acceso al empleo.

1) Procesos de selección no discriminatorios.

2) Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los

departamentos de recursos humanos.

3) Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.

2. Área de conciliación.

1) Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

2) Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.

3) Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.

4) Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes de los trabajadores de la empresa.

3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.

1) Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.

2) Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad.

3) Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.

4) Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades.

5) Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentre subrepresentada.

4. Área de retribuciones.

1) Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

5. Área de salud laboral.

1) Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.

2) Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

1) Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.

2) Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.

Artículo 4. Solicitudes y documentación

1. El visado de los Planes de Igualdad elaborados por las empresas de la Comunitat Valenciana se realizará a instancia de parte, previa solicitud del titular o representante de las referidas empresas interesadas en la obtención de la correspondiente validación.

2. Las solicitudes se presentarán por duplicado en los Registros de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de cualquiera de las tres provincias, Valencia, Alicante y Castellón, o en cualquiera otra de las formas establecidas en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Las solicitudes de visado o validación de los Planes de Igualdad deberán ir firmadas por el titular o representante de la empresa solicitante, constandingo en la misma los siguientes datos:

1) Nombre y apellidos del solicitante.

2) Número de Identificación Fiscal.

3) Denominación de la empresa.

4) Domicilio de la empresa.

5) Actividad a la que se dedica.

6) Número y domicilio de todos los centros de trabajo de los que disponga la empresa.

Asimismo, se deberá adjuntar a la solicitud los siguientes documentos:

1. Documento acreditativo de la titularidad del solicitante o, en su caso, de la representación que ostente.

2. Declaración responsable del solicitante en la que conste el número total de trabajadores de la empresa, indicando los puestos que ocupan y cuáles de ellos son ocupados por mujeres.

3. Plan general de formación de los trabajadores y la formación llevada a cabo en el último año.

LEY 7/2012, DE 23 DE NOVIEMBRE, DE LA GENERALITAT, INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Artículo 28. Acuerdos, convenios y negociación colectiva

1. La Generalitat promoverá el establecimiento de acuerdos y convenios con empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, así como con las administraciones locales e instituciones públicas, entre cuyos fines se contemple la contratación preferente o la inclusión en los programas de inserción laboral que elaboren, de las mujeres víctimas de violencia.

2. La Generalitat fomentará la inclusión en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y trabajadoras y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a

prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género.

Artículo 29. Acuerdos, convenios y negociación colectiva

Las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunitat Valenciana promoverán el diseño y aplicación de medidas de prevención contra la violencia sobre la mujer.

Artículo 30. Acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón de sexo

1. La Generalitat, en el ámbito de las relaciones laborales y dentro del marco de sus competencias, favorecerá y velará por el respeto de la igualdad entre géneros, y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso por razón de sexo y de acoso sexual hacia la mujer en la administración pública y en las empresas y centros de trabajo.

A dichos efectos, impulsará y promoverá el establecimiento en ellas de medios y códigos de buenas prácticas, protocolos y procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de aquellos casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual hacia la mujer.

2. En este sentido y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley, constituye acoso sexual hacia la mujer cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la pertenencia al sexo femenino, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 36. Investigación en materia de violencia sobre la mujer

1. La Generalitat promoverá la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan, así como sus consecuencias y analicen qué estrategias resultan idóneas tanto para su prevención y erradicación como para mejorar la atención integral a la víctima, permitiendo la detección y conocimiento de nuevas situaciones y necesidades.

A tal efecto se impulsarán desde la Generalitat acuerdos de colaboración con las Universidades de la Comunitat Valenciana, asociaciones, organizaciones empresariales y sindicales, entidades locales, Federación Valenciana de Municipios y Provincias u otros organismos, a quienes podrá dotar de los medios necesarios para ello.

2. La Generalitat hará públicos y difundirá los resultados de los estudios e investigaciones que se realicen en materia de violencia sobre la mujer y promocionará su difusión posterior a la sociedad en general, y en particular a aquellos colectivos con mayor dificultad de acceso a la información y a profesionales e instituciones tanto públicas como privadas que estén relacionadas con esta materia desde cualquier ámbito de la sociedad.

3. La Generalitat instaurará mecanismos para el reconocimiento de la excelencia investigadora en estos temas.

Artículo 44. Ayudas y subvenciones en el ámbito laboral

La Generalitat establecerá subvenciones y ayudas directas, en las condiciones y forma que reglamentariamente se determine, a las empresas que contraten a víctimas de violencia ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia, a proyectos empresariales así como empresas que se constituyan por éstas, siempre que radiquen en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

Artículo 70. Competencia de la administración de la Generalitat

La Generalitat, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, establecerá las políticas dirigidas a erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres.

El departamento competente en materia de violencia sobre la mujer será el responsable de coordinar las actuaciones que en esta materia se lleven a cabo en el territorio de la Comunitat Valenciana. Todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Administraciones e instituciones y en colaboración con los entes locales, agentes sociales, entidades y asociaciones que desarrollen sus actividades en este campo.

3. MARCO METODOLÓGICO

Para realizar el Plan de Igualdad, y por ende el Diagnóstico como punto de partida de este, desde el momento en que se constituye la Comisión de Igualdad, se programan las diferentes fases de elaboración del Plan con unos criterios profesionales de **eficiencia**.

A continuación se detalla:

- 3.1.- La Comisión de Igualdad y agentes implicados.
- 3.2.- Metodología del Informe Diagnóstico.
- 3.3.- Metodología del Plan de Igualdad.

3.1.- La Comisión de Igualdad y agentes implicados

El Plan de Igualdad del personal de la presente entidad está suscrito tanto por la Corporación como por representación del personal del Ayuntamiento a través de la Comisión de Igualdad que se ha creado para su desarrollo y seguimiento.

La Comisión de Igualdad ha conocido el diagnóstico de situación realizado y ha aprobado el presente Plan. Los documentos generados por la Comisión de Igualdad están disponibles para su consulta por las partes suscriptoras y son:

- Acta de constitución de la Comisión de Igualdad.
- Reglamento de funcionamiento.
- Acta de aprobación del Plan de Igualdad.
- Certificado del Acuerdo de la representación sindical si la hubiere.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo lo aquí previsto. Todo ello, sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este Plan de Igualdad por otras, en su caso, que necesiten incorporarse por cambios legislativos o como resultado de acuerdo en la Comisión de Igualdad.

Agentes implicados en la Comisión de Igualdad:

COMISIÓN DE IGUALDAD	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (administración y representación legal de la plantilla).
REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso, la COMISIÓN DE IGUALDAD debe constituirse con la participación de diversos cargos y miembros de la Administración Municipal y representantes de todos los Sindicatos con presencia en el Ayuntamiento en representación de la parte social. <i>En el caso de que no exista representación legal de la plantilla, siendo uno de los motivos la existencia de plantilla reducida, se invita a los sindicatos más representativos del sector para que respondan a la convocatoria en el plazo de diez días. En caso de no responder a la citada convocatoria, la Comisión de Igualdad se formará a todos los efectos sin la representación sindical.</i> En los pueblos que no exista representación legal y la plantilla oscile entre 5 y 10 personas se elegirá a una mujer y un hombre de la misma para su representación.
PLANTILLA	Principal agente implicado en el programa ya que es el colectivo destinatario. No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar es la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible. Aportaran propuestas y participaran en el proceso de elaboración de Plan. Auxiliar administrativa figura muy implicada en la colaboración de la redacción del PIO.
AGENTE DE IGUALDAD	Sus objetivos principales son aportar propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento y evaluación del Plan.

Composición de la Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad se constituye para el desarrollo, diseño y seguimiento de este II Plan de Igualdad. Se ha intentado crear una Comisión de Igualdad, paritaria en número y en género, en la medida de lo posible, constituida por el personal técnico, por personal perteneciente a la corporación municipal y en su caso, por los sindicatos más representativos para la puesta en marcha, seguimiento y evaluación, así como para cuales otras cuestiones que surjan en el desarrollo del mismo.

Se propone en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad que la misma se reúna, en sesión ordinaria, una vez al año y se reunirá con carácter extraordinario por petición dirigida a la Presidencia de, al menos, dos personas de la Comisión y solicitada con una semana de antelación.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en sesión extraordinaria urgente, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que se tiene conocimiento de la denuncia. Para lograr una mayor eficacia y celeridad en el desarrollo del trabajo de esta Comisión de Igualdad su composición es la siguiente:

Presidencia: la persona que desempeñe la Alcaldía o persona en quien delegue.

- **Secretaría:** Concejales que tenga asignadas competencias en materia de igualdad y recursos humanos o persona en quien delegue.

- **Vocales:**

- Agente de Igualdad.

- Auxiliar Administrativa.

- **Sindicatos más representativos:** *siempre y cuando acepten invitación de convocatoria en un plazo de 10 días enviada por la Mancomunidad.*

Si alguna persona que compone la Comisión no puede asistir a cualquier convocatoria, designará a una persona de su departamento para que la sustituya, la cual adquirirá idénticas responsabilidades.

3.2.- Metodología del Informe Diagnóstico

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico para evaluar la transversalidad de género en diversos aspectos de los Recursos Humanos.

Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo añadido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En cuando a la negociación del documento, se ha velado por respetar las actualizaciones normativas en referencia al RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad, intentando garantizar una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa.

En el Informe Diagnóstico se han medido los sesgos de género presentes en los siguientes ejes:

1. Contexto de la organización.
2. Composición general de la plantilla.
3. Diversidad funcional, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
4. Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral.
5. Distribución de la plantilla por tipo de jornada laboral.
6. Distribución de la plantilla por grupo profesional.
7. Consolidación de la antigüedad.
8. Representación sindical.
9. Convenio colectivo adherido.
10. Relación puestos de trabajo.
11. Acceso al empleo, selección y contratación.
12. Formación.
13. Retribuciones.
14. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
15. Salud laboral y seguridad en el trabajo- prevención acoso sexual y acoso por razón de sexo.
16. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
17. Lenguaje y comunicación.
18. Representación política.

Para la elaboración del Informe Diagnóstico se ha seguido la siguiente cronología:

FASE I. Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.

Se emplea la entrevista semiestructurada como metodología dentro del análisis cuantitativo. En este proceso ha participado un agente clave de la organización con conocimiento sobre el funcionamiento del Ayuntamiento, y con capacidad de contestar todas aquellas preguntas contenidas en el RD 901/2020 y RD 902/2020, de acuerdo con los ejes de investigación diseñados en el Informe Diagnóstico.

Se exponen los datos cuantitativos de acuerdo con la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y las modificaciones del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3.3.- Metodología del Plan de Igualdad

Tras la presentación y aprobación del informe del Diagnóstico, el proyecto continúa con el establecimiento de los objetivos del Plan de Igualdad. Tal y como se establece en la LOI 3/2007, *«los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados».*

De este modo, cada una de las áreas de intervención están dirigidas al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, que a su vez tendrán asignadas una o varias **acciones** delimitadas en una franja temporal específica. Cada una de las acciones del Plan se compone por una breve descripción y está codificada en función de una serie de criterios. Estos criterios son los siguientes:

Objetivos

Los objetivos generales y específicos se establecen a partir del análisis de la situación social y de los sesgos de género detectados en cada uno de los ejes del Informe Diagnóstico, tras la elaboración y aprobación del mismo. El objetivo específico al que da respuesta cada acción del Plan aparece arriba de la misma, englobado a su vez por un objetivo general.

Temporalización (Prioridad)

Las acciones deberán desarrollarse durante el plazo de vigencia del Plan de Igualdad, entre 2023 y 2027.

Responsabilidad

El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción.

Indicadores y/o evidencias

Cada acción se formula contemplando uno o varios indicadores que permitan medir el grado de consecución de los objetivos que se pretende alcanzar.

La estrategia utilizada en la redacción del Plan de Igualdad es la transversalidad de género o «*gender mainstreaming*». Definido por la UE en el Tratado de Ámsterdam (1999) como una estrategia que consiste en aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y evaluación de la acción.

Se ha de mencionar, en último lugar, que todas las fases del Plan de Igualdad son coordinadas por la Agente de Igualdad para dar un soporte técnico a lo largo de todo el proceso. Por ello, la Comisión de Igualdad, es quien mediante un proceso de puesta en común y debate, eligen y contrastan aquellos aspectos que deben trabajarse en la elaboración del Plan.

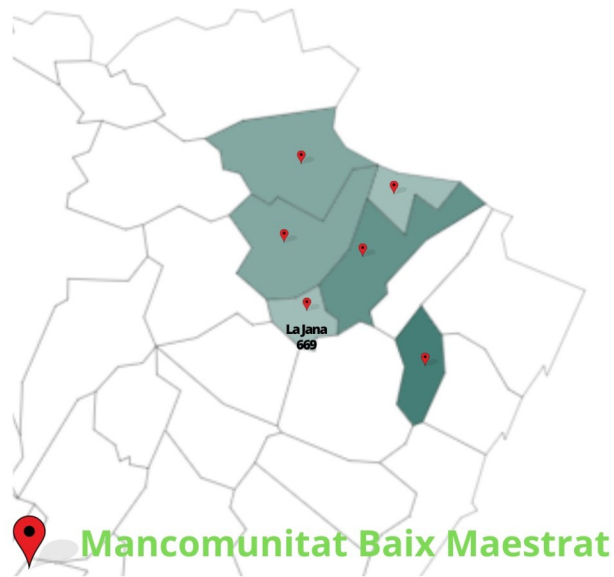
4. INFORME DIAGNÓSTICO

4.1.- Contexto de la organización

La Jana es un municipio de la Comunidad Valenciana, ubicado en la provincia de Castellón, dentro de la comarca Baix Maestrat. Tiene una población de 669 personas, formada por 343 hombres y 326 mujeres (INE, 2022) .

El Ayuntamiento de La Jana es una administración pública local, y se encuentra dentro de la Mancomunitat Baix Maestrat. Es una organización con una dimensión reducida,

encuadrada en la categoría de microempresa, pues tiene 4 personas en plantilla, siendo 2 mujeres y 2 hombres y ostenta el cargo de Alcalde, **Cesar Simó Vallés**.



La organización declara no contar con personas trabajadoras cedidas por otra empresa, así como tampoco con personas con discapacidad o minusvalía reducida que afectaran a sus condiciones contractuales.

La organización ha participado previamente en campañas a favor de la igualdad de género, y prevención de la violencia de género, no obstante no ha realizado estudios o políticas que afecten a su plantilla en esta materia.

El presente Plan de Igualdad es el segundo proyecto que realiza un análisis diagnóstico a la situación de la organización del Consistorio en materia de igualdad, conciliación, condiciones de trabajo, entre otros aspectos.

Se recomienda continuar con la participación de la entidad en acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y contra la Violencia de Género. La presente iniciativa es un punto de salida interesante para la organización, puesto que la obtención de un diagnóstico de situación y la propuesta específica de acciones encaminadas a superar las debilidades y afianzar las fortalezas significa un antes y un después en la política de transversalidad de género para todas las funciones de la plantilla, y especialmente, para con el beneficio de la ciudadanía del municipio.

4.2.- Composición general de la plantilla

N° DE MUJERES Y HOMBRES	Valores absolutos		Valores relativos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	2	2	50,00%	50,00%
TOTAL	4		100%	
<i>Datos desde junio 2023</i>				

La plantilla se compone al mes de septiembre de 2023, momento en que se realiza este diagnóstico por 4 personas, de las cuales 2 son hombres, representado el 50,00% y 2 son mujeres, representado el 50,00%.

No se tiene en cuenta en este cómputo a las personas contratadas a través de los programas, dentro de la política de empleo local, como puede ser el programa Avalem Joves y, Avalem Joves Plus, tanto EMPUJU y EMCUJU u otros talleres. Siendo un total de 7 personas contratadas; 5 mujeres y 2 hombres.

Por tanto existe una composición equilibrada. Entendemos por composición equilibrada, la presenciada de mujeres y hombres de forma que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Se recomienda contar con una base de datos actualizada en materia de características generales del personal, tales como la edad, la formación, las necesidades y responsabilidades familiares o el tipo de vinculación. Tener al día esta base de datos resulta fundamental para que desde la propia organización se puedan diagnosticar sesgos o diferencias entre mujeres y hombres, así como también proponer políticas que mejoren la conciliación de la plantilla o las condiciones de trabajo del personal.

4.3.- Diversidad funcional de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

La organización no tiene contratadas a personas con diversidad funcional o algún tipo de discapacidad. Es conveniente considerar que la organización no incorpora medidas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres.

La organización si ha realizado una Relación de los Puestos de Trabajo. No se realiza una evaluación periódica del encuadramiento profesional y de la valoración de puestos de trabajo.

4.4.- Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral

RELACIÓN LABORAL	Valores absolutos		Valores relativos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Funcionario carrera		1		25,00%
Funcionario interino				
Laboral Fijo	1	1	25,00%	25,00%
Laboral Temporal	1		25,00%	
Programas de empleo				
TOTAL	2	2	50%	50%
<i>Datos desde septiembre 2023</i>				

Si analizamos la plantilla del Ayuntamiento, en su conjunto, por su relación laboral por sexo, el personal está equilibrado entre el número de mujeres y hombres que lo componen.

4.5.- Distribución de la plantilla por tipo de jornada laboral

TIPO DE JORNADA	Valores absolutos		Valores relativos		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Completa	2		50,00%		50,00%
Parcial		2		50,00%	50,00%
TOTAL	2	2	50,00%	50,00%	100%
<i>Datos desde septiembre 2023</i>					

El 50,00% de la plantilla está contratada a jornada completa y el 50,00% está a jornada parcial.

Del personal a jornada completa un 50,00% son mujeres. A jornada parcial hay 50,00% de hombres.

4.6.- Distribución de la plantilla por grupo profesional

GRUPO PROFESIONAL	Valor absoluto		Valor relativo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Funcionario A1		1		25,00%
Funcionario A2				
Funcionario C1				
Funcionario C2				
AAPP/ESPECIAL				
Laboral A1				
Laboral A2				
Laboral B				
Laboral C1				
Laboral C2	2		50,00%	
Laboral Grupo E		1		25,00%
TOTAL	2	2	50,00%	50,00%
<i>Datos desde septiembre 2023</i>				

A continuación analizamos al personal según el grupo profesional al que está adscrito. No todo el personal es laboral, un hombre es funcionario, 2 mujeres y 1 hombre son personal laboral.

4.7.- Consolidación de la antigüedad

ANTIGÜEDAD	Valores absolutos				Valores relativos			
	Personal funcionario		Personal laboral		Personal funcionario		Personal laboral	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<1 año			1					
> 1 año								
> 1 trienio								
> 3 trienios			1					
> 5 trienios								
> 6 trienios								
> 21 años								
> 25 años		1				25,00%		
TOTAL		1	2					
<i>Datos desde septiembre 2023</i>								

A todo el personal se le tiene en cuenta los trienios solicitados.

4.8.- Representación sindical

No existe representación sindical.

4.9.- Convenio Colectivo adherido

El Ayuntamiento no está adherido a convenio colectivo.

4.10.- Relación de Puestos de Trabajo

Si consta Relación de Puestos de Trabajo.

4.11.- Acceso al empleo, selección, contratación y promoción

Es importante que los planes de igualdad contemplen entre otras, materias de actuación relacionadas con el acceso al empleo, entendido como el proceso de selección y contratación, en igualdad de condiciones (art. 46.2 LOI). La especial atención a esta materia por parte de la Ley de Igualdad está relacionada con la segregación laboral vertical y horizontal en las administraciones públicas.

El artículo 51 Ley de Igualdad “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional... c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.”

Art. 53 LOI “Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los

organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.”

Art. 55 LOI “La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo”

Las normas básicas acerca de los procedimientos de selección de personal al servicio de la Administración Local están recogidas en los Art. 100 a Art. 102 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril (Reguladora de las Bases del Régimen Local) y deben completarse con lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

La legislación aplicable además de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LBRL), el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El Art. 100 de la Ley 7/1985 de 2 de Abr (Reguladora de las Bases del Régimen Local), es competencia de cada Corporación local la selección de los funcionarios con la excepción de los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

En relación con el ámbito de selección y contratación de personal, en la presente entidad pública se garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, en la medida de sus posibilidades.

En las administraciones locales en general, el actual sistema de acceso al empleo público desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, tiene un problema estructural derivado de la alta tasa de empleo temporal.

Desde una perspectiva de género, no existen impedimentos de ningún tipo para la posible incorporación de las mujeres a la organización, aunque ello no impide una segregación horizontal y vertical de género derivada de la propia segregación social estructural, como hemos comentado

anteriormente.

Cabe destacar, en este sentido que los factores que resultan determinantes para abrir un proceso de selección y contratación en la organización son los siguientes:

- Subvenciones o incentivos de fomento al empleo.
- Desarrollo de campañas estacionales que hacen necesaria la incorporación de personal.
- LABORA.

La manera de seleccionar al nuevo personal depende de los concursos de méritos y los criterios establecidos por el Tribunal.

En este aspecto, se comunica que los sistemas de selección de personal y contratación son objetivos y garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este aspecto, y al poseer responsabilidades en esta materia, la organización considera que tiene responsabilidad en materia de uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los procesos de selección.

En cuanto a los canales de comunicación empleados por la organización para abrir un proceso de selección o contratación, son:

- Tablón de anuncios: sede electrónica.
- Redes sociales.
- Publicaciones en el bando municipal.

En cuanto a la participación en los procesos de selección, se informa que las personas que intervienen son parte de la plantilla. No se establece la participación de representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal.

Algunas de las personas que intervienen en el proceso de selección – únicamente con funciones en la baremación de resultados o firma de actas – no tienen formación en materia de igualdad.

Se informa que no existen barreras en el acceso al empleo a favor de las mujeres. Por último, no se valora la implementación de políticas de igualdad en la contratación a terceras empresas o en el trato con la clientela.

En la presente entidad, no se realizan informes de impacto de género con carácter previo a las convocatorias de empleo público, que facilitaría la puesta en marcha de acciones positivas para equilibrar la representación de las mujeres en el organigrama, especialmente en determinadas categorías y áreas de la organización donde las mujeres están subrepresentadas.

La carrera profesional y a la promoción interna están recogidos en el Real Decreto Ley 5/2015 de 30 octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En la actualidad, no tiene un sistema de evaluación de personal para la promoción interna o programas formativos orientados directamente a la promoción interna ni tiene un plan o programa de carrera o líneas generales definidas. Por lo tanto, al no celebrarse promociones, no se realizan campañas de promoción de las vacantes.

Es recomendable garantizar la perspectiva de género en a la redacción de propuestas de contratación o en los procesos de selección, elemento especialmente importante para aquellos puestos de trabajo masculinizados.

En cuanto a la contratación a terceras personas o servicios, es interesante valorar la implementación de una cláusula que garantice la prestación de actividades garantizando la plena igualdad entre mujeres y hombres, ya sea en aspectos de comunicación, como en redacción, trato con la ciudadanía, etcétera.

No se efectúan promociones porque la entidad no contempla un Plan de Carrera profesional para su plantilla. Por lo tanto, se propone la supresión de este eje en el Plan de Igualdad.

Se recomienda realizar un análisis de los puestos de trabajo y de las pruebas de selección desde una perspectiva de género, eliminando, en su caso, criterios de selección que puedan resultar discriminatorios para las mujeres(informe de impacto de género); que se tenga en cuenta una composición equilibrada de los tribunales de selección y se incluyan conocimientos en materia de género en las pruebas de selección o temario de oposiciones de empleo público, concretando los contenidos y materiales de referencia que serán exigibles.

4.12.- Formación

No existe, como tal, un Plan de formación dirigido a la plantilla, aunque si se tiene en cuenta la necesidad o sugerencias de formación del personal y el acceso a la formación continua ofertada por la Diputación de Castellón, la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y la Generalitat Valenciana.

En cuanto a la metodología para detectar necesidades formativas, se realiza a través de la propia Diputación. En cualquier caso, la programación de las formaciones no tiene en cuenta su ejecución dentro de la jornada laboral, debido a su diseño externo.

No se han contemplado formaciones específicas para el personal con responsabilidad, así como tampoco se ha previsto formación alguna en perspectiva de género. La organización otorga permisos para la concurrencia a exámenes, así como también a la asistencia a cursos de formación.

La organización no tiene en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada, puesto que nadie de la plantilla tiene reconocido este permiso concreto. Sin embargo, las horas de formación no tienen que recuperarse como horas trabajadas.

En escasas ocasiones, se han realizado formaciones en el espacio de trabajo habitual, pues al depender de la Diputación de Castellón se han impartido fuera de la sede. Tras la pandemia ocasionada por la COVID-19, sí que consideran que ha aumentado la oferta semipresencial y telepresencial, por lo que durante los próximos años pueden producirse cambios en los horarios de las formaciones a las que asista la plantilla.

Al recibir formación de la Diputación de Castellón, el personal tiene acceso a la formación que no esté relacionada con el puesto de trabajo. Por último, la publicidad de las formaciones que puedan interesar a la plantilla se difunde por el correo electrónico de la institución.

En concreto, la necesidad de formación y sensibilización sobre igualdad de género del personal de la entidad es importante y además, está desarrollada en las normas por su relevancia y éste desarrollo se puede encontrar actualmente bajo diferentes modalidades: formación básica general,

dirigida al conjunto de las plantilla o cursos más específicos, que abordan aspectos de la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos como la educación, el empleo o la violencia de género, y que están dirigidos a departamentos o áreas de especiales características como el de servicios sociales, recursos humanos, etc.

Es interesante, visto el nivel formativo exigible a la plantilla para entrar a determinados puestos de trabajo, ampliar la información en este aspecto, especialmente para aquellas personas que acceden al puesto de trabajo sin requerir formación previa.

Se recomienda fomentar la formación en la plantilla, especialmente a favor de aquellas personas que, debido al carácter temporal de su vinculación y las condiciones formativas mínimas para acceder al puesto de trabajo, cuentan con menor formación con respecto a sus compañeras o compañeros. Esto significa que sería interesante mejorar, ampliar o fomentar las destrezas o conocimientos de la plantilla con menor formación de entrada, de manera que su vinculación con la organización no sea únicamente laboral, sino también una garantía de acabar la vinculación con mayor nivel de formación.

En la misma línea, se recomienda contar con una base de datos donde se especifique el tipo de formaciones que han sido disfrutadas, así como quién las imparte. Esta información es relevante, puesto que la Mancomunidad tiene margen para ejecutar formaciones a la plantilla a través de terceras entidades, y diagnosticando las necesidades, así como proponiendo formaciones internas, es una manera de asegurar la formación continua de la plantilla. Especialmente importante en este punto es la formación en aspectos transversales, como es la igualdad, la cooperación, y el uso de las TIC.

Se recomienda continuar con las políticas implementadas en la organización sobre disfrutar de las formaciones dentro del horario laboral, también contemplándose cuando esta formación sea a distancia. En este aspecto, se ve conveniente adaptar los materiales de la oficina para la correcta asistencia a reuniones a distancia, clases o conferencias donde la plantilla asista en calidad de formación.

Se recomienda considerar la formación en igualdad como una garantía para implementar de manera adecuada el Plan de Igualdad y por lo tanto, implantar diferentes niveles de conocimiento y especialización en la materia:

Nivel Básico: *Con vocación de integrarse dentro de la oferta general y dirigidos a la práctica totalidad del personal al servicio de administración pública. Destacan en este nivel cursos sobre:*

- Conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades.*
- Buenas prácticas de las Administraciones Públicas.*
- Conocimiento básico de las políticas de igualdad de oportunidades.*
- Lenguaje no sexista administrativo.*

Nivel avanzado: *Dirigido a determinados niveles y profesionales que se enfrentan a procesos concretos de integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas. Las temáticas pueden ser:*

- Estrategias y herramientas de intervención de las políticas públicas.*
- Estadísticas e indicadores de género.*
- Presupuestos con enfoque de género.*
- Informes de impacto de género.*

Cursos especializados: *Dirigidos a personal de servicios con necesidades específicas en el tratamiento e incorporación de la igualdad de oportunidades: cursos específicos sobre violencia de género dirigidos a personal policía local, servicios sociales, o personal de igualdad.*

4.13.- Retribuciones

Distribución del <u>personal funcionario</u> por bandas salariales con compensaciones extrasalariales*				
Importes	Valores absolutos		Valores relativos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 10.000 €				
Entre 10.001 y 15.000€				
Entre 15.001 y 20.000€				
Entre 20.001€ y 25.000€		1		25,00%
Más de 25.000€				
TOTAL		1		

Distribución del <u>personal laboral</u> por bandas salariales con compensaciones extrasalariales*				
Importes	Valores absolutos		Valores relativos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 10.000 €				
Entre 10.001 y 15.000€				
Entre 15.001 y 20.000€				
Entre 20.001€ y 25.000€		1		25,00%
Más de 25.000€	2		50,00%	
TOTAL	2	1	50,00%	25,00%

(*) Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales

En otro orden de cosas, la **igualdad retributiva** según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), establece en su artículo 51.f como criterio de actuación para todas las Administraciones Públicas “Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo”.

La retribuciones **salariales** del personal están recogidas en diversas normas, tales como el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Estatuto de los Trabajadores (artículos 26 a 32).

A pesar de la objetividad, los datos ponen de manifiesto que existe una brecha salarial de género en las administraciones locales que aumenta significativamente en los sectores más feminizados

como Servicios Sociales, así como también existe una segregación vertical donde vemos como la presencia de mujeres disminuye.

Aun así, en las administraciones públicas las condiciones salariales y la aplicación de la normativa laboral son más objetivas y generalizadas que en el sector privado empresarial.

Una de las causas que explica la brecha salarial de género se encuentra en el grado de feminización de los distintos sectores o áreas.

Cuando hablamos de Brecha Salarial de Género, hacemos referencia a las retribuciones inferiores que perciben las mujeres con relación a sus compañeros hombres. La Brecha Salarial, además de injusta es persistente en el tiempo y se da en todos los países con mayor o menor medida. Es uno de los más flagrantes ejemplos de la desigualdad de género junto con el empleo público a tiempo parcial y afecta a las retribuciones presentes y futuras, pues la desigualdad en las cotizaciones va a afectar negativamente en las futuras prestaciones o pensiones de jubilación.

Los artículos 22 y 27 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se refiere a las retribuciones tanto de personal funcionario como laboral.

Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios (de carrera)

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas (sueldo, trienios y extraordinarias) y complementarias.

2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario/a.

Artículo 27. Retribuciones del personal laboral

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

Por otra parte, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Fija en su artículo 28 la igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Los convenios colectivos y los planes de igualdad son dos herramientas fundamentales para minimizar la brecha salarial de género, mejorando las condiciones laborales en los sectores más feminizados, reduciendo la elevada incidencia del empleo precario y neutralizando decisiones que acaban alimentando la brecha salarial como complementos salariales, clasificación profesional, promociones, etc.

Por otro lado, se debe garantizar, tal y como lo recomienda la Unión Europea datos **actualizados** laborales por sexo, de forma que se pueda realizar un análisis continuo de la evolución de la brecha salarial.

No existen apenas estudios sobre la brecha salarial en la administración pública y menos en la municipal. Los pocos estudios realizados apuntan a que la brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en las administraciones públicas en España se sitúa en un 14%, por encima de Alemania (7,7%) o los países nórdicos (8%).

Hay una impresión de que en la administración pública no existe discriminación salarial, sin embargo en las mismas trabajan hombres y mujeres y son un reflejo de nuestra sociedad, por tanto se reproducen los mismos estereotipos y discriminaciones presentes en las empresas y organizaciones privadas, si bien con una intensidad menor.

Para el presente eje, se han analizado las retribuciones brutas anuales de la plantilla, teniendo en cuenta los distintos aspectos analizados en los ejes anteriores, con el objetivo de diagnosticar si se está produciendo algún sesgo de género.

Las percepciones retributivas contempladas en la organización son:

- Salario bruto anual.
- Compensaciones extrasalariales.

Las retribuciones complementarias de cada persona depende del puesto de trabajo, pero se ha comprobado que todas las retribuciones son equitativas y que por tanto no existe discriminación alguna.

Por ello, se considera que la organización respeta el principio de igualdad retributiva, aunque no se revisan periódicamente los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etcétera, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

Como propuesta y pese a no existir diferencias apreciables en las retribuciones de las mujeres y hombres de la plantilla, sí que sería conveniente realizar un estudio, al menos anual sobre las retribuciones medias de la plantilla por sexo, analizando más en profundidad, los complementos asignados.

4.14.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es el derecho de todas las personas a decidir sobre el uso del tiempo, dentro de los límites que las obligaciones laborales y familiares imponen.

Para lograr un equilibrio adecuado entre los distintos ámbitos de la vida privada y profesional es necesaria una mayor implicación y corresponsabilidad de todos los agentes sociales involucrados, incluyendo las personas que conforman los hogares, el sector privado y las Administraciones Públicas.

Es importante desplazar la visión única del ámbito familiar como nicho de responsabilidades que han de compatibilizarse con el trabajo, en favor de un equilibrio de estos dos aspectos con otros como el ocio, la educación, la participación ciudadana, etc., es decir con el ámbito personal de las personas.

En la actualidad, la conciliación no se entiende sino en relación a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como equilibrio real en nuestra sociedad. La corresponsabilidad supone la asunción equitativa, por parte de mujeres y hombres, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados.

La masiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado está actuando como una revolución en el concepto de familia y en las relaciones entre mujeres y hombres. Sin embargo, estos cambios no han venido acompañados de un reparto equitativo de las tareas del hogar y del cuidado de las personas dependientes.

La corresponsabilidad no es “ayudar en casa”, sino “compartir en casa”. Los hombres se están implicando de forma lenta en las tareas domésticas y en el cuidado de menores y personas dependientes. El tiempo que los hombres dedican a las tareas domésticas continúa siendo la tercera parte del que dedican las mujeres.

En este orden de cosas, los permisos por conciliación durante el año 2023 solicitados por el personal de la plantilla, han sido escasos.

Además, las novedades introducidas por las nuevas normativas, como puede ser el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o el Decreto 42/2019, del Consell, como más importantes, hacen necesario dotar de información actualizada y necesaria a la plantilla de los permisos en materia de conciliación a los que puedan acogerse.

Es recomendable continuar con la política de flexibilidad para el disfrute de la conciliación establecido de manera informal en la organización. Sin embargo, es conveniente contemplar una metodología para hacer registro del tipo de permisos que se conceden, puesto que, por ejemplo la presencia del teletrabajo como opción para conciliar requiere de una cuantificación de días y funciones adecuada para llevar a cabo un efectivo disfrute de esa modalidad, y especialmente, una adecuada coordinación en la plantilla.

4.15.- Salud laboral y seguridad en el trabajo – prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo-

Se entiende por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la entidad con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, y por consiguiente, que la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.

La Prevención de Riesgos Laborales tiene su principal referencia normativa en la Constitución Española, que establece en el Capítulo 3º del Título I, los principios rectores de la política social y económica, señalando en el artículo 40.2 que “...los poderes públicos (...) velarán por la seguridad e higiene en el trabajo...”.

Este mandato constitucional es desarrollado principalmente en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (y Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma de la normativa de prevención de riesgos laborales) y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. habiéndose producido a partir de ellas un amplio desarrollo legislativo. La Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, se aplica también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee

el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

En este área existen también situaciones donde puede producirse discriminación, por ejemplo:

- Valoración de riesgos laborales desigual.
- Embarazo o maternidad (lactancia y cuidado de hijas/os).
- Violencia en el ámbito laboral.
- Derechos laborales de las empleadas públicas afectadas por la violencia de género.

Violencia en el ámbito laboral: La violencia contra las mujeres se ejerce en el ámbito laboral en forma de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estas formas de violencia sexista se definen por primera vez en España en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la que son calificadas como discriminación por razón de sexo, lo cual abre la puerta a la aplicación de las garantías propias de aquélla. En ella se establece la **obligatoriedad del tratamiento**, se relaciona dichas conductas con la salud de los y las trabajadoras y se modifican las normas procesales para facilitar que la ciudadanía pueda defenderse ante estas situaciones.

El Plan de Igualdad y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad local deben ser instrumentos básicos donde tienen que tener en cuenta la prevención y la detección del acoso sexual y por razón de sexo.

En cuanto a la formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, nunca se han organizado campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla. La organización no tiene establecido un circuito general en caso de gestionar un caso de acoso sexual y por razón de sexo.

Es necesario incidir durante la vigencia del II Plan de Igualdad en la Prevención de Riesgos Laborales, pues es recomendable analizar los puestos de trabajo y aplicar una política efectiva en materia de PRL. Esta PRL, que deberá implementarse, tiene que estar realizada con perspectiva de género, de manera que garantice el reconocimiento adecuado de los riesgos de la plantilla atendiendo al sexo, así como las necesidades particulares de las mujeres en gestación o en lactancia.

No existe un Protocolo de actuación en caso de acoso laboral y violencia en el trabajo, ni un protocolo de acoso sexual y acoso sexual por razón de sexo, por lo que de manera urgente se

requiere su puesta en marcha. En su defecto, se recomienda contar con material proporcionado por la Generalitat Valenciana para afrontar esta situación dentro de la Administración Pública.

Es recomendable también realizar campañas para sensibilizar en este aspecto a la plantilla, pero especialmente al personal temporal que va rotando en la Administración.

Por último, se recomienda considerar a una persona como agente clave a quien dirigirse en caso de detectar o padecer un episodio de acoso sexual y por razón de sexo.

4.16.- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Desde la organización se establecen medidas de sensibilización en materia de igualdad de género, pero no medidas en formación específica para el personal sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.

La organización no ha establecido ni promocionado los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género.

Se prevé asesoramiento o apoyo psicológico y/o médico a las víctimas de Violencia de Género, a través de la consulta a la Trabajadora Social y el área de igualdad dependiente de la Mancomunitat.

Se recomienda compartir información dependiente de la Generalitat Valenciana en materia de acceso a recursos de víctimas de Violencia de Género, así como también en gestión de la Violencia de Género con mujeres participantes en la plantilla.

Es recomendable publicar campañas de sensibilización para el personal y la ciudadanía, insistiendo en los recursos disponibles y en las formas de detectar la Violencia de Género.

4.17.- Lenguaje y comunicación

El lenguaje que utilizamos además de ser un sistema de comunicación, conforma nuestro sistema de pensamiento y distribuye la importancia de lo que señalamos o dejamos fuera. Así, lo nombrado se torna visible, es decir, existente y de primer orden, y lo no nombrado se invisibiliza, quedando fuera de nuestra percepción de las cosas. Es por esto que el esfuerzo por utilizar un lenguaje no sexista debe constituirse como una tarea básica y principal de la entidad local, así como el uso de imágenes, tanto a nivel interno como externo y, en general de la comunicación de

la administración con la ciudadanía.

En relación con la normativa que hace referencia al lenguaje no sexista más importante se encuentra en: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 14 establece, como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana: El art. 48, el lenguaje no sexista en los escritos administrativos, dice «Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista».

Se ha analizado el lenguaje en normas y documentos administrativos y en el desarrollo de la comunicación con la ciudadanía, a través de las campañas o programas de cualquier área de la entidad y de sus redes sociales y en términos generales, se respeta el lenguaje inclusivo.

No existe ninguna medida concreta dirigida al personal relativa al uso del lenguaje administrativo, imagen o comunicación no sexista ni a su potenciación, por lo que sería conveniente fijar algunas directrices o recomendaciones dirigidas a a cualquier persona que forme parte de la plantilla.

Nos encontramos en la era de la administración electrónica, por eso hay que tener en cuenta no sólo el uso del lenguaje escrito sino también nuestra comunicación digital, iconográfica y en general la utilización de imágenes tanto en la pagina web del ayuntamiento o en sus redes sociales de comunicación con la ciudadana.

Se recomienda revisar la página web oficial con perspectiva de género, y añadir algún apartado informativo de los servicios del consistorio en materia de servicios sociales-igualdad.

Se recomienda utilizar una guía de lenguaje no sexista en caso de duda.

Se recomienda continuar con las buenas prácticas en materia de publicación de imágenes inclusivas y no sexistas, puesto que se muestra a las mujeres y a los hombres en situación igualitaria.

4.18.- Representación política

	PARTIDO	CARGO	MUJER	HOMBRE
PLENO	PP	Alcalde, Urbanismo, Agua, Residuos		X
	PP	T.Alc, Portavoz, Ocupación, Hacienda, Comunicación, Sanidad, Servicios Sociales.	X	
	PP	Agricultura		X
	PP	Igualdad, Asociaciones, Cultura, Ferias, Consejo Escolar	X	
	AGRUPACIÓ JUNTS PER LA JANA	Oposició		X
	AGRUPACIÓ JUNTS PER LA JANA	Oposició		X
	PSOE	Oposició	X	

4.19.- Análisis DAFO

Como puente entre el Diagnóstico de Situación del municipio y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de aquella información que ha proporcionado el Diagnóstico. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para consolidar las fortalezas, minimizar las debilidades, aprovechar las oportunidades y eliminar o reducir amenazas.

FORTALEZAS

En primer lugar, cabe mencionar la existencia de un compromiso político explícito, dirigido a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se ha materializado en el compromiso institucional y que ha culminado en la redacción de este Segundo Plan de Igualdad de Recursos Humanos. Este compromiso está complementado también con la Declaración Institucional, elemento imprescindible sin el cual no podría haberse llevado a cabo.

Por otra parte, el hecho de que la Mancomunitat Baix Maestrat cuente con una Agente de Igualdad y Promotora de Igualdad, figuras específicas para diseñar y evaluar las políticas públicas en materia de igualdad, supone una fortaleza de cara a la planificación y al desarrollo de las acciones que se tendrán que implementar en los próximos cuatro años (2023-2027), para la adecuada aplicación de la transversalidad de género en el municipio.

En cuanto a la Comisión de Igualdad, debido a la composición de la plantilla, es destacable contar en su composición con al menos, una persona que represente a la plantilla, de modo que puedan trasladarse efectivamente las necesidades, visiones y aportaciones de cada persona trabajadora. Además, al no existir representación legal, la comisión invita a sindicatos para que formen parte de la misma.

DEBILIDADES

El Diagnóstico ha permitido la detección de algunos puntos débiles que han de ser tenidos en consideración para desplegar los mecanismos disponibles y lograr superarlos.

En primer lugar, y antes de entrar en el contenido, se erige como debilidad el tamaño de la plantilla, puesto que la ausencia de datos significativos que permitan una comparación entre sexos dificultan el análisis integral y con perspectiva de género de las dinámicas de la plantilla. Por lo tanto, esta debilidad, puede convertirse en una fortaleza, puesto que la perspectiva de género puede mantenerse en plantillas reducidas si tienen una disposición organizativa abierta al análisis en los campos que se contemplan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad ha de tener presente que las políticas públicas de igualdad han de implementarse progresivamente y que deberán asumir algunas de las cuestiones que, a pesar de ser obligatorias, todavía no se han implementado en esta organización como son la incorporación del lenguaje inclusivo en todo tipo de escritos administrativos, la necesidad de contar con herramientas o protocolos para prevenir y actuar en caso de acoso sexual o por razón de sexo, o también la obligatoriedad de hacer informes de impacto de género en las convocatorias públicas, por poner algunos ejemplos.

En lo que respecta a la comunicación inclusiva y no sexista, pese a contar con una sensibilización expresa, se deben dotar herramientas y guías técnicas para poder ejecutarla adecuadamente, de manera que la plantilla entienda el uso no sexista del lenguaje como algo utilizable de manera fácil, sencilla y natural. En este aspecto, la sensibilización en la materia se consolidará a través de los procesos formativos propuestos en el Plan de Igualdad.

El número reducido de personal, puede favorecer la rapidez en la implementación del compromiso por lograr una efectiva igualdad de oportunidades, puede servir como elemento coercitivo para las personas que forman la organización, debido a que es una responsabilidad de todas y todos, y no quedaría una persona conteniendo en solitario las funciones que garanticen la transversalidad de género.

En materia de retribuciones e igualdad salarial, se considera debilidad la presente cuestión en el Plan de Igualdad, que debe ser corregida mediante los instrumentos que la normativa establece, fundamentalmente con la consecución del registro retributivo, fomentando una mayor transparencia, de cara a garantizar que la igualdad salarial sea un espacio de información accesible para la plantilla de la entidad.

OPORTUNIDADES

El hecho de que en la Mancomunidad exista el ***Departamento de Igualdad***, ha facilitado que se pueda contar con la redacción y elaboración del Plan de Igualdad dirigido a la plantilla y que este no se encomiende a una empresa externa.

Hay que seguir manteniendo la atención en torno a otras oportunidades que puedan surgir a raíz de esta, además de las ayudas de las instituciones supramunicipales para promocionar y promover la igualdad.

La Mancomunitat Baix Maestrat es una entidad pública que se relaciona diariamente con otras asociaciones locales, empresas y organizaciones, de diferente índole, lo cual se percibe como una gran oportunidad para proyectar externamente los valores de igualdad real y efectiva en el municipio.

La devolución de las competencias municipales en materia de igualdad y el contexto social actual, sensibilizado hacia la importancia de la igualdad y la prevención de la violencia de género, refuerza que es un momento apropiado para impulsar medidas de transformación y de inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas de los Ayuntamientos, a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que esta tenga un impacto positivo en su ciudadanía.

Una de las oportunidades clave es comenzar a trabajar en la transversalidad de género, llevando a cabo sensibilizaciones que fomenten la corresponsabilidad de los trabajos de cuidado, así como mecanismos de conciliación adecuados a las necesidades del personal, como puede ser el trabajo a distancia o la flexibilidad horaria.

AMENAZAS

Se ha de mencionar, asimismo, algunas problemáticas que no son inherentes al municipio, sino que por su carácter estructural se erigen como amenazas en la implementación del Plan de Igualdad.

La ausencia de recursos humanos suficientes, presupuesto o la escasa planificación, para la adecuada aplicación de la transversalidad de género en la totalidad de las áreas y departamentos podría suponer la ralentización del proceso de implementación del Plan de Igualdad.

Por ello, es esencial atender suficientemente a las oportunidades que la administración provincial o comunitaria brinden a los municipios que cuentan con su Plan de Igualdad.

Se han de mencionar, asimismo, algunas problemáticas que no son inherentes al municipio, sino que por su carácter estructural se erigen como amenazas en la implementación del Plan de Igualdad.

5. PLAN DE ACCIÓN Y SU CALENDARIZACIÓN

El Plan de Igualdad se basa en los resultados del diagnóstico, se plantean objetivos y acciones de manera que se pueda avanzar en el objetivo general de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres entre el personal de la plantilla.

Cada área cuenta con su objetivo general y sus objetivos específicos, las áreas responsables de cada una de las acciones, los indicadores de evaluación, la periodicidad, la prioridad y los medios y recursos. Para finalizar este apartado, se plasma un cuadro-resumen con la calendarización y el seguimiento de dichas acciones.

En total, el II Plan de Igualdad de empleadas y empleados cuenta con **18 acciones** concretas que se desarrollarán a través de las siguientes **10 áreas**:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Retribuciones.
8. Lenguaje y comunicación.
9. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo general 1: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos municipales y garantizar la ausencia de procedimientos discriminatorios por razón de sexo, garantizando de que no existan sesgos en los procesos de selección y contratación.

Objetivo específico 1.1: Considerar diversas herramientas clave que garanticen el uso de la transversalidad de género en los procesos de selección, especialmente en aquellos donde se opta a puestos de trabajo masculinizados.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
1.	2 2025	Comprobar y promover que la descripción de las ofertas de trabajo de ocupación no contenga ningún filtro por razón de sexo, analizando el uso del masculino genérico y elaborando una plantilla con el uso de plurales inclusivos o neutros, que garanticen la inclusión de ambos sexos en la búsqueda de personal.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad y AEDL.
		INDICADORES	N.º total de propuestas revisadas, tipo de correcciones, dificultades contempladas, justificaciones del uso del masculino genérico...
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo general 2: Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en las categorías que tradicionalmente presentan mayor desequilibrio por sexos.

Objetivo específico 2.1: Implementar la perspectiva de género en el sistema de organización de la entidad, prestando especial atención a cuestiones que puedan afectar a las condiciones de trabajo de la plantilla.

Objetivo específico 2.3: Favorecer tanto la presencia equilibrada o constitución paritaria de los tribunales como el acceso de la mujeres a los puestos masculinizados.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
2.	2 2025		Elaborar un registro actualizado sobre los datos del personal, tales como la edad, la formación, las necesidades y responsabilidades familiares o el tipo de vinculación, asegurando el registro de las distintas cuestiones que puedan afectar a la organización a las condiciones de trabajo, tales como el uso de medidas de conciliación, ausencias, formaciones o responsabilidades familiares, dividido siempre según el sexo.
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad y AEDL.
		INDICADORES	N.º personal por sexo, N.º permisos solicitados, tipo de permisos, responsabilidad familiar (ascendientes y descendientes), asistencia a formaciones...
		PERIODICIDAD	Puntual.
MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.		

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
3.	4 2027	Velar, en la medida de lo posible, por la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%), en los tribunales de selección.	
		RESPONSABLE	AEDL.
		INDICADORES	N.º procesos de selección, registro de la composición del tribunal en cada proceso de selección.
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

3. FORMACIÓN

Objetivo general 3: Garantizar la perspectiva de género en la formación a la que se accede en calidad de personal a la organización, así como también volver partícipe a la ciudadanía del municipio y al personal electo.

Objetivo específico 3.1: Facilitar recursos formativos sobre igualdad dirigidos a la especialización de la plantilla y personal electo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
4.	3 2026	Participar, diseñar o promover la asistencia a formaciones en perspectiva de género en el ámbito laboral, de manera que se garantice un contenido adecuado a implementar la transversalidad de género en la organización, preferiblemente en materia de acoso sexual y por razón de sexo, derecho de las mujeres víctimas de violencia de género, Planes de Igualdad o igualdad salarial. Considerar la participación de la plantilla, así como también la participación de la ciudadanía que muestre interés en asistir.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad.
		INDICADORES	N.º envío propuestas formación, canales de difusión, materia de la formación, asistencia final, valoración del curso, horas, modalidad...
		PERIODICIDAD	Anual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
5.	1 2024	Elaboración de una guía general sobre sensibilización en igualdad, de manera que se le proporcione a la plantilla.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad.
		INDICADORES	Contenido, presentación de la Guía...
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

Objetivo específico 3.2: Proporcionar herramientas al personal para que mejoren sus conocimientos en materia de igualdad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
6.	4 2027	Proporcionar una ruta de formaciones gratuitas al personal atendiendo diferentes niveles de conocimiento (básico, avanzado y especializado) en la materia. En caso de querer disfrutar de las formaciones, se deberá garantizar su asistencia en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad.
		INDICADORES	N.º envío propuestas formación, canales de difusión, materia de la formación, asistencia final, valoración del curso, horas, modalidad...
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo general 4: Lograr la incorporación de la promoción profesional, enfocándola a la retención de talento del personal.

Objetivo específico 4.1: Comenzar una vía de estudio, en la medida de lo posible, donde se evalúen las distintas posibilidades en materia de promoción profesional para el personal de la entidad, bien sea por aumento de categoría profesional, bien sea promociones que afecten en materia retributiva a su plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
7.	4 2027	Convocar un encuentro con los sindicatos más representativos del sector, la Mancomunitat y las y los responsables de los Consistorios. Contemplar la posibilidad tanto de la promoción horizontal como la vertical.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad, Alcaldía y Sindicatos más representativos.
		INDICADORES	Convocatoria de Reunión, N.º participantes, Acta de Reunión, línea estratégica seguida y conclusiones del encuentro.
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo general 5. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de las condiciones de trabajo y lograr unos mejores niveles de satisfacción y rendimiento por parte de la plantilla.

Objetivo específico 5.1: Asegurar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
8.	3 2026	Se realizará una revisión de la evaluación de los riesgos laborales para: <ul style="list-style-type: none"> a. Identificar los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia. b. Incluir los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, así como los riesgos psicosociales de mujeres y hombres por cuestión de género. c. Se garantizará que, en materia de salud laboral se esté aplicando el cumplimiento de la normativa vigente (teniendo en cuenta la perspectiva de género), principalmente en la vigilancia de la salud. 	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad, Alcaldía.
		INDICADORES	Identificación de los puestos exentos de riesgo. Identificación de los riesgos vinculados al sexo. Compromiso explícito de vigilancia de la salud con perspectiva de género por parte de la empresa proveedora.
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo general 6: Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente la derivada por la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.

Objetivo específico 6.1: Generar una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados a través de la superación de los estereotipos sobre el trabajo doméstico y los cuidados.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
9.	3 2026	Elaborar un registro de tipo de permisos que se conceden para llevar a cabo un efectivo disfrute y una adecuada coordinación en la plantilla.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad, AEDL.
		INDICADORES	Evidencia del registro.
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

Objetivo específico 6.2: Garantizar que la flexibilidad horaria continúe erigiéndose como mecanismo de conciliación utilizado por parte de la plantilla, a través del desarrollo de las condiciones que se tienen que producir para su uso y disfrute, y fomentando el conocimiento de este mecanismo para la plantilla de nueva incorporación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
10.	1 2024	Desarrollar una guía con los mecanismos de conciliación locales, autonómicos y nacionales de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad, AEDL.
		INDICADORES	Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

7. RETRIBUCIONES

Objetivo general 7: Velar por la igualdad retributiva entre mujeres y hombres de la plantilla.

Objetivo específico 7.1: Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
11.	2 2025	Realización de un estudio bianual de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarse que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo, analizando más en profundidad, los complementos asignados.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad, AEDL, sindicatos sectoriales.
		INDICADORES	Evidencia de la ejecución de la acción.
		PERIODICIDAD	Permanente.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

8. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Objetivo general 8: Continuar con la implementación de la comunicación inclusiva y no sexista en los canales externos e internos de la organización, ampliando las redes sociales en las que se utiliza.

Objetivo específico 8.1: Emplear la comunicación inclusiva y no sexista en los documentos y las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, así como también una completa ausencia de información relacionada con la igualdad de oportunidades.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
12.	1 2024	Valorar la implementación de un espacio dedicado a la igualdad de oportunidades, donde esté presente los principales números de teléfono de referencia, como por ejemplo Servicios Sociales o Departamento de Igualdad de la Mancomunitat. También, donde estén contenidas todas las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad.
		INDICADORES	Modificación página web, imagen de cambios, información volcada...
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
13.	2 2025	Poner a disposición del personal material descriptivo sobre la utilización del uso del lenguaje inclusivo.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad.
		INDICADORES	N.º de guías repartidas.
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

9. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general 9: Promover un clima libre de acoso sexual y por razón de sexo en la organización, así como su prevención.

Objetivo específico 9.1: Facilitar a la plantilla, el conocimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de las conductas inapropiadas a través de herramientas que favorezcan la sensibilización, la prevención y la actuación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
14.	1 2024	Se elaborará un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla y el personal electo.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad.
		INDICADORES	Fecha de aprobación y publicación del protocolo.
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
15.	1 2024	Dar a conocer el protocolo entre la plantilla y el personal electo de la organización. Asimismo, se informará de la existencia de este documento al inicio de la relación laboral.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad de la Mancomunidad y AEDL.
		INDICADORES	Medios a través de los cuales se lleva a cabo la publicación del protocolo y evidencia de las acciones de difusión realizadas.
		PERIODICIDAD	Puntual.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
16.	1 2024	Seguimiento de la Mesa Psicosocial de Violencia de Género.	
		RESPONSABLE	Subdelegación del Gobierno y Departamento de Servicios Sociales-Igualdad y Alcaldía.
		INDICADORES	N.º de reuniones y composición de la mesa desagregada por sexo.
		PERIODICIDAD	Semestral.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

10. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

Objetivo general 10: Garantizar que las trabajadoras víctimas de Violencia de Género obtienen toda la información necesaria en materia de derechos, permisos y recursos a su alcance, para favorecer su salida de la situación de maltrato en condiciones óptimas.

Objetivo específico 10.1: Promover una imagen corporativa firme con la eliminación de la Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
17.	2 2025	Elaborar un documento/guía que contenga todos los recursos existentes en materia de Violencia de Género en el ámbito estatal y autonómico. El documento estará accesible a la plantilla y se actualizará cuando se produzcan modificaciones en la normativa.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad Mancomunidad.
		INDICADOR/ES	Publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.
		PERIODICIDAD	Semestral.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD año	DESCRIPCIÓN	
18.	3 2026	Publicar en la página web de la institución, una Declaración Institucional de "Tolerancia Cero" hacia la Violencia de Género. En todas las campañas de sensibilización que se realicen se insistirá en cada publicación de los recursos disponibles.	
		RESPONSABLE	Departamento de Igualdad Mancomunitat y AEDL.
		INDICADOR/ES	Registro de las acciones divulgativas.
		PERIODICIDAD	Permanente.
		MEDIOS Y RECURSOS	Propios de la entidad.

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan es la Comisión de Igualdad. A tal efecto se reunirá una vez al año durante toda la vigencia del Plan: para planificar y organizar las acciones a desarrollar durante el año y analizar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en cada una de las acciones para determinar las posibles modificaciones en el planteamiento de medidas.

Para ello se utilizará entre otros los siguientes indicadores:

a. Evaluación de resultados

Indicadores:

- ✓ Número total de acciones por áreas implantadas.
- ✓ Grado de desarrollo de las acciones planteadas.
- ✓ Análisis sobre los efectos no previstos del plan.

b. Evaluación de proceso

Indicadores:

- ✓ Grado de información y difusión entre la plantilla.
- ✓ N.º de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- ✓ N.º de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- ✓ N.º de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.

Asimismo, se elaborará un **informe de carácter anual** con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

ANEXO

ANEXO I: CALENDARIZACIÓN DE LAS ACCIONES

Área	Acción	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	2024	2025	2026	2027
1	1	Comprobar y promover que la descripción de las ofertas de trabajo de ocupación no contenga ningún filtro por razón de sexo, analizando el uso del masculino genérico y elaborando una plantilla con el uso de plurales inclusivos o neutros, que garanticen la inclusión de ambos sexos en la búsqueda de personal.		X		
2	2	Elaborar un registro actualizado sobre los datos del personal, tales como la edad, la formación, las necesidades y responsabilidades familiares o el tipo de vinculación, asegurando el registro de las distintas cuestiones que puedan afectar a la organización a las condiciones de trabajo, tales como el uso de medidas de conciliación, ausencias, formaciones o responsabilidades familiares, dividido siempre según el sexo.		X		
	3	Velar, en la medida de lo posible, por la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%), en los tribunales de selección.				X
3	4	Participar, diseñar o promover la asistencia a formaciones en perspectiva de género en el ámbito laboral, de manera que se garantice un contenido adecuado a implementar la transversalidad de género en la organización, preferiblemente en materia de acoso sexual y por razón de sexo, derecho de las mujeres víctimas de violencia de género, Planes de Igualdad o igualdad salarial. Considerar la participación de la plantilla, así como también la participación de la ciudadanía que muestre interés en asistir.			X	
	5	Elaboración de una guía general sobre sensibilización en igualdad, de manera que se le proporcione a la plantilla.	X			
	6	Proporcionar una ruta de formaciones gratuitas al personal atendiendo diferentes niveles de conocimiento (básico, avanzado y especializado) en la materia. En caso de querer disfrutar de las formaciones, se deberá garantizar su asistencia en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla.				X
4	7	Convocar un encuentro con los sindicatos más representativos del sector, la Mancomunitat y las y los responsables de los Consistorios. Contemplar la posibilidad tanto de la promoción horizontal como la vertical.				X
5	8	Se realizará una revisión de la evaluación de los riesgos laborales para: a. Identificar los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia. b. Incluir los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, así como los riesgos psicosociales de mujeres y hombres por cuestión de género. c. Se garantizará que, en materia de salud laboral se esté aplicando el cumplimiento de la normativa vigente (teniendo en cuenta la perspectiva de género), principalmente en la vigilancia de la salud.			X	
6	9	Elaborar un registro de tipo de permisos que se conceden para llevar a cabo un efectivo disfrute y una adecuada coordinación en la plantilla.			X	
	10	Desarrollar una guía con los mecanismos de conciliación locales, autonómicos y nacionales de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.	X			
7	11	Realización de un estudio bianual de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarse que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo, analizando más en profundidad, los complementos asignados.		X		
8	12	Valorar la implementación de un espacio dedicado a la igualdad de oportunidades, donde esté presente los principales números de teléfono de referencia, como por ejemplo Servicios Sociales o la Departamento de Igualdad de la Mancomunitat. También, donde estén contenidas todas las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad.	X			
	13	Poner a disposición del personal material descriptivo sobre la utilización del uso del lenguaje inclusivo.		X		
9	14	Se elaborará un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla y el personal electo.	X			
	15	Dar a conocer el protocolo entre la plantilla y el personal electo de la organización. Asimismo, se informará de la existencia de este documento al inicio de la relación laboral.	X			
	16	Seguimiento de la Mesa psicosocial de violencia de Género.	X			
10	17	Elaborar un documento/guía que contenga todos los recursos existentes en materia de Violencia de Género en el ámbito estatal y autonómico. El documento estará accesible a la plantilla y se actualizará cuando se produzcan modificaciones en la normativa.		X		
	18	Publicación en la web, una DI de "Tolerancia Cero" hacia VG, + en todas las campañas de sensibilización que se realicen información de los recursos disponibles			X	