

III PLAN DE IGUALDAD

2024 - 2025



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA LLOSA

AYUNTAMIENTO DE LA LLOSA

FEBRERO 2024

Presentación y compromiso



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA LLOSA

D^a M^a VICENTA GINÉS GABARDA, SECRETARIA-INTERVENTORA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA LLOSA (CASTELLÓN)

CERTIFICA: Que en Sesión Ordinaria celebrada en fecha 29 de Junio de 2021, el Ayuntamiento en Pleno adoptó, entre otros, el siguiente ACUERDO:

“DÉCIMO.- APROBACIÓN DECLARACIÓN INSTITUCIONAL PLAN IGUALDAD

El Ayuntamiento en Pleno acuerda la siguiente declaración institucional Plan Igualdad para su aprobación:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, así mismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras es un objetivo que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros. El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Reflejo de este principio es la consagración del derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo recogidos en el artículo 14 de la Carta Magna. Es el artículo 9.2 el que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones porque la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, real y efectiva.

Además, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual expone en el artículo 51 que las administraciones públicas removerán los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con objeto de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en el desarrollo de la carrera profesional. Por su parte el Estatuto Básico del Empleado Público expresa de forma tajante la obligatoriedad de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desplegar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable, si es el caso, y en los términos que se prevén. Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana, el 2 de abril de 2003, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, para la igualdad de mujeres y hombres, que establece en el artículo 4 que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los

Plaza España, 14. Tel. 96 261 05 42 – Fax 96 262 32 71 – 12591 LA LLOSA (Castellón) CIF: P-1207400-A

Joaquín José Llopis Casalle (1 de 2)
Alcalde
Fecha Firma: 30/06/2021
HASH: a51dfb8149700dbb570c882e49eaa4



M^a Vicenta Ginés Gabarda (2 de 2)
Secretaria
Fecha Firma: 30/06/2021
HASH: 53a9490489b6e4e385f1f4b9896e1c7b



Cód. Verificación: AMQP.LTWD7MZF6WZJ6PAXXLMKX
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico.Gestiona | Página 1 de 2



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA LLOSA

prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias a primeros de igualdad.

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, en su disposición adicional undécima, vuelve a reiterar la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aprobar planes de igualdad de género que contendrán un

conjunto de medidas que posibilitan la eliminación de los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad real oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en su desarrollo profesional.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituyen un valor de importancia central para la democracia. Con el fin de que se cumpla plenamente con este derecho, no es suficiente que se reconozca legalmente, sino que, además se tiene que ejercer efectivamente e implicar todos los ámbitos de la vida mediante políticas públicas de igualdad.

El Ayuntamiento de La Llosa quiere visibilizar su compromiso para trabajar en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directamente o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real al ámbito de esta organización, y mantener la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa, en conformidad con la definición del principio de igualdad establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dicho compromiso se hará patente mediante la dotación presupuestaria anual en los presupuestos municipales para su implementación, seguimiento y evaluación.”

Y para que conste y surtan los efectos oportunos, expido la presente con el Visto Bueno del Sr. Alcalde, en La Llosa, a fecha firma.

Vº Bº
EL ALCALDE
FDO. D. JOAQUIN J. LLOPIS CASALS
Firmado electrónicamente

LA SECRETARIA
FDO. Dª. Mª VICENTA GINÉS GABARDA
Firmado electrónicamente

Plaza España, 14. Tel. 96 261 05 42 – Fax 96 262 32 71 – 12591 LA LLOSA (Castellón) CIF: P-1207400-A



Índice de contenidos

Presentación y compromiso	2
I.Ámbito personal, territorial y temporal	7
II.- Marco Juridico	8
A. Marco legal internacional	9
B. Marco legal europeo	14
C. Marco legal estatal	18
D. Marco legal autonómico	82
E. Pactos y compromisos políticos	92
III. Informe Diagnóstico	96
A. Metodología del Informe Diagnóstico	97
B. Resultados del Informe Diagnóstico	98
C. Análisis DAFO	124
D. Recomendaciones	129
IV. Plan de Igualdad	134
A. Metodología del Plan de Igualdad	135
B. Objetivos generales, específicos y acciones	138
C. Calendario de actuaciones	156
E. Sistema de evaluación	158
V. Anexo	160
A. Ficha de Implementación y Seguimiento	161
B. Glosario	165

I. Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad se dirige a toda la plantilla de la Llosa, independientemente del tipo de vinculación que la ligue con la entidad y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la organización.

Se trata de una continuación del II Plan, por lo que se establece una vigencia de dos años, a partir su fecha de aprobación el 4 de marzo de 2024.

Durante la vigencia del III 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 de La Llosa. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.

II. Marco jurídico

A.MARCO LEGAL INTERNACIONAL

1. CARTA DE NACIONES UNIDAS (1945)

La Carta de Naciones Unidas (1945) recoge en su Artículo 1 los Propósitos de las Naciones Unidas:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz;
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal;
3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; y
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.

2. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (NACIONES UNIDAS, 1979)

Es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979.

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Como otros instrumentos internacionales de derechos humanos, la Convención cuenta con un comité específico para realizar la evaluación del cumplimiento de los Estados, el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer y un Protocolo Facultativo, como procedimiento de presentación de denuncias.

3. CONFERENCIAS MUNDIALES

Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la igualdad de género en el epicentro de la agenda política mundial. Éstas se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

En particular, la IV Conferencia Mundial de Mujer, celebrada en Beijing en el año 1995, representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad, ya que por primera vez el protagonismo estuvo en el tejido asociativo y permitió que la Conferencia representara un encuentro mundial no solo de delegaciones oficiales o institucionales sino de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres. La conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que incorporaron un nuevo mecanismo de actuación denominado *gender mainstreaming* o transversalidad de

la perspectiva de género, esto es, la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas. La plataforma de acción identifica doce esferas de especial preocupación:

- I. La mujer y la pobreza
- II. Educación y capacitación de la mujer
- III. La mujer y la salud
- IV. La violencia contra la mujer
- V. La mujer y los conflictos armados
- VI. La mujer y la economía
- VII. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- VIII. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- IX. Los derechos humanos de la mujer
- X. La mujer y los medios de difusión
- XI. La mujer y el medio ambiente
- XII. La niña

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos en Beijing, se realizaron las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005), Beijing+15 (marzo 2010) Beijing, +20 (marzo de 2015), y Beijing+25 (año 2020), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia.

Cada país realiza un informe nacional sobre sus logros en relación con la declaración y Plataforma de Acción de Beijing cuando se producen las revisiones. El último informe de España es de mayo de 2019.

4. CONVENIO DE ESTAMBUL

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional. En él se establece

un marco global de medidas jurídicas y estratégicas tendentes a prevenir dicha violencia, asistir a las víctimas y castigar a los autores. En noviembre de 2017 lo habían firmado la totalidad de los Estados miembros de la Unión, y en febrero de 2020 ya lo han ratificado veintiuno de ellos (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Finlandia y Suecia). En el Convenio se prevé, asimismo, la adhesión por parte de la Unión en el ámbito de sus competencias.

En octubre de 2015, la Comisión publicó una hoja de ruta para la posible adhesión de la Unión al Convenio de Estambul, a la que siguieron en marzo de 2016 dos propuestas de decisión del Consejo, una sobre la firma del Convenio por parte de la Unión y otra relativa a la confirmación (ratificación) de dicha firma para la adhesión al Convenio.

B. MARCO LEGAL EUROPEO

1. CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2000/C 364/01)

Recoge en la legislación de la Unión Europea (UE) un conjunto de derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía y personas residentes de la UE.

La Carta de Derechos Fundamentales incluye un preámbulo introductorio y cincuenta y cuatro artículos distribuidos en siete capítulos, y, en concreto, el capítulo III aborda la igualdad (igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística, igualdad entre hombres y mujeres, derechos del menor, derechos de las personas mayores, integración de las personas discapacitadas).

Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

2. DIRECTIVA 2006/54/CE, DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES, EN ASUNTOS DE TRABAJO Y OCUPACIÓN

En el año 2006 se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la 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 (versión refundida): esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento intenta que se revisen las disposiciones sobre la igualdad de retribución que contiene esta Directiva y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo.

3. REGLAMENTO (CE) NO 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 20 DE DICIEMBRE DE 2006 POR EL QUE SE CREA UN INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la

integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

4. TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA (DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA C83/47)

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957. actualmente queda contemplado en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE).

El Artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el Artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el Artículo 19 del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los Artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el Artículo 168 del TFUE.

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, por lo que promueve la igualdad entre hombres y mujeres (Artículo 2 y Artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE). Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). En la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, la Unión y los Estados miembros se comprometieron a «combatir la violencia doméstica en todas

sus formas (...) prevenir y castigar estos actos delictivos y (...) prestar apoyo y protección a las víctimas».

C. MARCO LEGAL ESTATAL

1. 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

1. 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.

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

Artículo 25.

1. El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo.

2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:

a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.

b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.

c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.

d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.

e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.

f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.

g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.

h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.

i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.

- j) Protección de la salubridad pública.
 - k) Cementerios y actividades funerarias.
 - l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.
 - m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.
 - n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.
 - ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
 - o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.
3. Las competencias municipales en las materias enunciadas en este artículo se determinarán por Ley debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.
4. La Ley a que se refiere el apartado anterior deberá ir acompañada de una memoria económica que refleje el impacto sobre los recursos financieros de las Administraciones Públicas afectadas y el cumplimiento de los principios de estabilidad, sostenibilidad financiera y eficiencia del servicio o la actividad. La Ley debe prever la dotación de los recursos necesarios para asegurar la suficiencia financiera de las Entidades Locales sin que ello pueda conllevar, en ningún caso, un mayor gasto de las Administraciones Públicas.

Los proyectos de leyes estatales se acompañarán de un informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el que se acrediten los criterios antes señalados.

5. La Ley determinará la competencia municipal propia de que se trate, garantizando que no se produce una atribución simultánea de la misma competencia a otra Administración Pública.

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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

Artículo 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 las mismas 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.

Artículo 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 28. 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.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de

la Jurisdicción Social.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado

del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que

se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

i) Fuerza mayor temporal.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 46. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses,

suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la
hija cumpla

doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos

períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las

trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

Artículo 54. Despido disciplinario

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no

relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato
y de

oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Disposición adicional decimoctava. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

Disposición adicional vigesimoprimera. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación:

- a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta ley y sus normas de desarrollo.

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, 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.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por 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, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

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.»

6. 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:

- a) 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.

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad 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.

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.

7. 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 de edad 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 de edad 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 de edad 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.

8. 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 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías,

las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán

adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas

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.

9. 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 será de aplicación 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.

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 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. 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 anualmente por el Consejo de Ministros.

Artículo 74 Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75 Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de

ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

10. 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.

11. 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.

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

A los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se han sumado nuevos desafíos que han obligado a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales.

Así pues, el objetivo de esta ley es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Según el Artículo 1 relativo al ámbito de aplicación, las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen

a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El Artículo 4 hace referencia a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, y consta de los siguientes apartados:

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.

En el Artículo 8, por su parte, se especifica en el apartado tercero que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en el presente real decreto-ley.

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.

13. REAL DECRETO-LEY 3/2021, DE 2 DE FEBRERO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO Y OTRAS MATERIAS EN LOS ÁMBITOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y ECONÓMICO.

Este real decreto-ley persigue un triple objetivo: En primer lugar, reforzar la fortaleza y viabilidad del sistema de Seguridad Social, al tiempo que se actúa contra la brecha de género manifestada en las pensiones, mediante la reforma del artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; segundo, mejorar los mecanismos protectores en favor de los colectivos que más lo precisan, modificando por un lado el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital y mejorando, por otro lado, el régimen de incapacidad temporal del personal sanitario y sociosanitario; y tercero, garantizar la suficiencia de los recursos de familias y autónomos, ampliando el plazo para que puedan disfrutar de moratorias hipotecarias y otorgando avales públicos a través del Instituto de Crédito Oficial

Incluye nueve artículos, distribuidos entre tres capítulos y dos títulos; cuatro disposiciones adicionales; una disposición transitoria; una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El título I se dedica a las medidas en materia de Seguridad Social y cuenta con:

Un capítulo I destinado al complemento para la reducción de la brecha de género.

Mediante el artículo 1, se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente alcance:

Se lleva a cabo la modificación del artículo 6o para adaptarlo a la finalidad perseguida y acordada por los agentes sociales, cuyo objetivo principal es abordar la brecha de género que se pone de manifiesto de forma más patente en el momento de acceder a una prestación del sistema de la Seguridad Social.

Se incorporan al texto una disposición adicional trigésima sexta, destinada a la financiación del complemento recogido en el artículo 6o y una disposición adicional trigésima séptima sobre el alcance temporal de dicho complemento.

Se añade una nueva disposición transitoria trigésima tercera, para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

Por medio del artículo 2 se lleva a cabo la modificación del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, afectando esta modificación a la disposición adicional decimoctava con la finalidad de extender el complemento económico para la reducción de la brecha de género previsto en el artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a los perceptores de una pensión en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, y se incorpora una disposición transitoria décima cuarta para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones de Clases Pasivas.

El capítulo II contiene las medidas en materia del ingreso mínimo vital. En particular, mediante el artículo 3 se modifica el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. Se introducen diversas modificaciones de la regulación del ámbito subjetivo, que afectan al artículo 4, para la determinación de las personas beneficiarias de la prestación; al artículo 5, para suprimir el límite de titulares en el mismo domicilio; a los artículos 6, 6 bis, 6 ter y 6 quater, en relación con las características de las unidades de convivencia. Y en coherencia con los anteriores cambios, se modifica la previsión sobre las causas de suspensión del derecho (artículo 14), sobre la acreditación de los requisitos (artículo 19), se incorpora un artículo 19 bis para establecer las obligaciones de los servicios sociales. También se introducen cambios en el procedimiento (artículo 25); se modifican los artículos 30 y 31 para garantizar la participación de todos los interesados e implicados en la comisión de seguimiento y en el consejo consultivo, se establece una nueva regulación relativa a la comunicación de los cambios de domicilio y se incorpora al texto una disposición transitoria destinada a regular la colaboración de las entidades del Tercer Sector de Acción Social, cuya participación es de carácter transitorio.

El capítulo III contiene diversas disposiciones que se desarrollan en el ámbito del sistema de la Seguridad Social.

A través del artículo 4, se modifica del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, con tres finalidades, por un lado vincular el cese de la obligación de cotizar al mes en que se presenta la solicitud de la prestación por cese de actividad cuando la misma viene determinada por resolución de la administración competente; por otro lado se modifica el artículo 7 con el objeto de facilitar a los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva la prueba de la caída de ingresos estableciéndose una presunción al efecto, lo que facilitara el acceso a la prestación al descargarle de la necesidad de probar la reducción de la actividad en determinados supuestos, y por último se revisa la disposición transitoria segunda para otorgar coherencia y evitar un trato desigual ante las mismas situaciones, así, por error, se estableció en esta disposición que la finalización de la prestación tendrá lugar el último día del mes siguiente al del levantamiento de las medida de contención de la propagación del virus SARS-CoV-2 adoptadas por las autoridades competentes o hasta el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, cuando lo cierto es que esta prestación se debe devengar hasta el último día de mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, tal y como establecía el artículo 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y establece en la actualidad el artículo 5.8 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero. No existe justificación alguna para mantener el pago de una prestación extraordinaria vinculada al cese de actividad cuando desaparecen los requisitos que provocan su otorgamiento.

Por otro lado, el artículo 5, prevé la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de las profesiones sanitarias, realizado al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Por último, con el artículo 6, se acuerda avanzar en la protección de las y los profesionales que prestan servicios sanitarios o socio-sanitarios y contraigan el COVID-19 en el ejercicio de su profesión durante la situación de pandemia.

El título II contiene medidas en el ámbito económico.

Mediante el artículo 7 se amplía hasta el 30 de marzo de 2021, inclusive, el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria en la línea prevista en el contexto de la Unión Europea. Además, establece que podrán solicitar la aplicación de cualquier moratoria hasta un máximo acumulado de nueve meses tanto quienes no hubieran solicitado previamente la moratoria o suspensión, como quienes hubieran disfrutado de una o varias moratorias o suspensión por un plazo total acumulado inferior a nueve meses.

El artículo 8 establece un plazo de duración de las moratorias también coherente con el previsto en el ámbito de la Unión Europea, de forma que la duración acumulada de las moratorias legales o acogidas a acuerdos sectoriales concedidas después del 30 de septiembre de 2020 no podrá superar un total de nueve meses.

El artículo 9 otorga al Instituto de Crédito Oficial el derecho a obtener información individualizada por empresa de las calificaciones crediticias del Banco de España realizadas en el ejercicio de sus funciones de implementación de la política monetaria, y establece su obligación de tratar de manera confidencial la información individual de las calificaciones crediticias y de utilizar la misma exclusivamente para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa europea de ayudas de Estado en la concesión o gestión de avales públicos.

En relación con las disposiciones adicionales, la modificación del artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, y su inminente entrada en vigor exige la incorporación de una disposición que establezca la cuantía del complemento económico para la reducción de la brecha de género, objetivo este que se alcanza con la disposición adicional primera.

La disposición adicional segunda establece la acreditación de la reducción de la facturación de determinados trabajadores autónomos que han percibido la prestación de cese de actividad en diferentes modalidades.

Mediante la disposición adicional tercera se extiende la protección por contingencias profesionales al personal sanitario que presta servicios en la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud y del Instituto Nacional de la Seguridad Social y al personal sanitario de Sanidad Marítima que preste servicios en el Instituto Social de la Marina, que haya contraído una enfermedad causada por el SARS-CoV-2.

La disposición adicional cuarta recoge la posibilidad de extender el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria más allá del 31 de marzo de 2020, cuando así se establezca mediante la correspondiente modificación de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea. Lo mismo ocurre con el plazo de duración total de las moratorias, que podrá ser igualmente objeto de ampliación.

La disposición transitoria única mantiene la duración de las moratorias de préstamos concedidas entre el 30 de septiembre de 2020 y la entrada en vigor de este real decreto-ley aunque supere el máximo de nueve meses establecido en el artículo 8.

Además, el texto incorpora una disposición derogatoria única por la que se acuerda la derogación cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Por último, se recogen tres disposiciones finales relativas al título competencial, habilitación normativa y entrada en vigor.

D.MARCO LEGAL AUTONÓMICO

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

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado, la presente ley encuentra su fundamento en el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

La situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Sin embargo, todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático. En este sentido, la participación política de las mujeres, teniendo en cuenta todos los órganos de decisión, se mantiene con índices inferiores a los recomendados por la Unión Europea. El salario medio que perciben las mujeres es inferior al salario medio que perciben los hombres, las mujeres soportan frecuentemente la acumulación de su jornada laboral al trabajo doméstico no remunerado, y éste es mayoritariamente la única actividad que realizan las mujeres. En el caso de las familias monoparentales, éstas tienen generalmente como cabeza de familia a las madres, que a su vez representan el porcentaje más alto de parados en esta situación. Finalmente, las mujeres son las principales beneficiarias de pensiones asistenciales o de viudedad que son las económicamente más bajas.

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.

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo

Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna

Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios

objetivos que sirven de base para la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación.

La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

2. LEY 10/2010, DE 9 JULIO, DE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente ley es la regulación de la función pública valenciana y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación, con el alcance que, en cada caso se establece, en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución Española y por el Estatut d'Autonomia, en el marco de la legislación básica estatal.

Artículo 2. Principios informadores.

1. Los principios y fundamentos de actuación que ordenan la función pública valenciana como instrumento para la gestión y realización de los intereses generales que tiene encomendados la administración son los siguientes:

- a) Legalidad.
- b) Economía, eficacia y eficiencia.
- c) Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- d) Objetividad, transparencia, integridad, neutralidad y austeridad.
- e) Servicio a la ciudadanía y a los intereses generales.
- f) Desarrollo y cualificación profesional permanente del personal empleado público.
- g) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
- h) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
- i) Negociación colectiva y participación, a través de sus representantes, en la determinación de las condiciones de trabajo.
- j) Cooperación entre las administraciones públicas en la regulación y gestión del empleo público.
- k) Implantación progresiva de nuevas tecnologías de la información y de la administración electrónica para garantizar el derecho de las ciudadanas y ciudadanos a relacionarse con la administración y acceder a los servicios públicos por estos medios.
- l) Ética profesional en el desempeño del servicio público.

2. A los efectos de esta ley, la función pública valenciana está constituida por el conjunto de personas que prestan servicios retribuidos en la administración mediante una relación regulada por la normativa administrativa o laboral e informada por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso y en la promoción profesional.

3. El personal empleado público, en el desarrollo de sus funciones para cumplir los objetivos asignados actuará de acuerdo con los principios de imparcialidad, profesionalidad, diligencia, buena fe, confidencialidad, responsabilidad, ejemplaridad y honradez.

4. Con la finalidad de satisfacer los intereses generales, la Generalitat tiene atribuida la potestad de autoorganización que la faculta, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, para estructurar, establecer el régimen jurídico y dirigir y fijar los objetivos de la función pública valenciana.

Artículo 51. Principios de la selección.

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de conformidad con los siguientes principios:

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

3. *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.

4. LEY 3/2019, DE 18 DE FEBRERO, DE LA GENERALITAT, DE SERVICIOS SOCIALES INCLUSIVOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Artículo 64. Equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales

1. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales constituye el núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales. Ejercerá las funciones propias de la atención primaria establecidas en el artículo 17.1 y su ámbito de actuación será la zona básica de servicios sociales.
2. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales al que hace referencia el apartado anterior estará compuesto por:
 - a) El equipo de intervención social.
 - b) Personas profesionales de las unidades de igualdad.
 - c) Personas profesionales de apoyo jurídico y administrativo

E. PACTOS Y COMPROMISOS POLÍTICOS

En materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es obligatoria la mención el compromiso para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), programa impulsado por las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. El programa cuenta con 17 ODS y con 169 metas, abarcando las diferentes esferas económica, social y ambiental. El quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible en particular está dedicado a “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y contiene acciones específicas para su implementación. El compromiso de la comunidad internacional por la igualdad de género se refleja además de forma transversal en el resto de los ODS.

En julio del año 2018, España presentó ante las Naciones Unidas un Informe Nacional Voluntario sobre el avance de la Agenda, que incluía el Plan de Acción (2018-2020) para la Implementación de la Agenda 2030, en el que se incluye la igualdad de género como una política palanca, aceleradora del proceso para conseguir el logro de todos los ODS.

En materia de compromisos adquiridos para la erradicación de la Violencia de Género, se ha de mencionar, por un lado, el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, que supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. En el mes de diciembre del 2017 fue ratificado por parte de los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias.

El Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad y se estructura en 11 ejes de trabajo:

Eje 1. Fomento de acciones de sensibilización y prevención de violencia de género sobre la desigualdad de género y las consecuencias que tiene para la vida de las mujeres y niñas. También incluye a las hijas e hijos de víctimas de violencia de género. Eje dirigido principalmente a las edades más jóvenes de la sociedad.

Eje 2. Mejora de la respuesta institucional, de la coordinación y trabajo en red para la atención de víctimas de violencia de género.

Eje 3. Protocolos para la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos. Tratamientos personalizados con especial atención a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Eje 4. Aumento y mejora de la asistencia y protección de menores de edad, siendo reconocidas como víctimas directas. En especial temas relacionados con casos de orfandad y de medidas civiles relativas a regímenes de custodia y patria potestad.

Eje 5. Formación de los y las agentes que atienden a víctimas de violencia de género.

Eje 6. Compromiso de realizar seguimiento estadístico, con datos fiables y detallados.

Eje 7. Recomendaciones dirigidas a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones públicas.

Eje 8. Visibilizar y atender otras formas de violencia contra las mujeres, como violencia sexual, mutilación genital femenina y matrimonios forzados.

Eje 9. Compromiso económico con las políticas para erradicar la violencia contra las mujeres.

Eje 10. Seguimiento del Pacto de Estado.

Por otra parte, **El Pacto valenciano contra la violencia de género y machista** incluye en la agenda pública valenciana la lucha colectiva contra las violencias machistas y por la igualdad de género. Una oportunidad para derribar los muros que aún hoy invisibilizan la violencia de género y machista y la consideran un hecho privado y doméstico, y socializarla como un conflicto político, social, cultural y simbólico.

Un manifiesto de sororidad de todas las administraciones públicas valencianas y las organizaciones sociales, económicas, culturales y académicas con respecto a las mujeres víctimas de violencia de género, y un mensaje inequívoco de confrontación con los agresores y la violencia que ejercen.

valenciano contra la violencia de género y machista se estructura en cinco ejes, 21 objetivos y 293 medidas concretas que tienen el objetivo de transformar la sociedad y erradicar las violencias contra las mujeres. En el año 2019, se realizó un proceso de revisión del documento que supuso que algunas medidas decayeran y otras se fusionaran o se incorporaran como nuevas. Actualmente, tras su revisión, el Pacto consta de un total de 297 medidas. El Pacto es un buen ejemplo de cómo debe de abordarse la problemática de la Violencia de Género, desde una perspectiva integral, desde diversos y diferentes campos, para conseguir cambiar las estructuras y mecanismos que en la sociedad llevan a producir las situaciones de violencia de género y caminar hacia una sociedad basada en la cultura de la no violencia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres donde se respete la diversidad y los Derechos Humanos. El documento consta 5 líneas estratégicas:

Línea estratégica 1: garantizar una sociedad segura y libre de violencia machista. 6 objetivos, 84 medidas.

Línea estratégica 2: feminizar la sociedad. 5 objetivos, 65 medidas.

Línea estratégica 3: coordinar el trabajo en red para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y machista y sus hijos e hijas. 6 objetivos, 109 medidas.

Línea estratégica 4: romper los muros que invisibilizan la violencia de género y machista, y socializarlo como un conflicto político y social. 3 objetivos, 29 medidas.

Línea estratégica 5: garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos. 1 objetivos, 6 medidas.

III. Informe Diagnóstico

A. METODOLOGÍA DEL INFORME DIAGNÓSTICO

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 recientemente 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.

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

B. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

1. CUESTIONES GENERALES

En este eje se situará el punto de partida de la Llosa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se abordarán las condiciones generales de la organización, así como su información básica, su sector de actividad, su estructura organizativa, sus datos de localización y las peculiaridades de sus diferentes centros de trabajo.

Estudio cualitativo

El Ayuntamiento de la Llosa finalizó la vigencia de su II Plan de Igualdad en el año 2023, con una vigencia de dos años (2022-2023) y ha renovado dicho compromiso.

En la línea del II Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de la Llosa ha participado en campañas a favor de la igualdad de género o ha realizado estudios o políticas que afecten a su plantilla en esta materia, en el marco de las subvenciones destinadas a la Violencia de Género.

Estudio cuantitativo

A continuación, se aportará la información cuantitativa general de la plantilla del Ayuntamiento de La Llosa.

Así, en el momento de redacción del Informe Diagnóstico, contaba con una plantilla total de 122 personas, siendo 72 mujeres y 50 hombres, o lo que es lo mismo, un 59,02% y 40,98%, respectivamente.

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En este eje se analizarán con perspectiva de género los sesgos existentes en los procesos de selección y contratación efectuados en el Ayuntamiento de La Llosa.

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos de selección del personal con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Se trata de analizar los criterios y métodos de selección utilizados, lenguaje y canales empleados, tipo de pruebas que se realizan, perfil contratante y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y están relacionados al puesto de trabajo y a la capacitación profesional o en otros criterios de carácter subjetivo en los que pueden intervenir los estereotipos.

Estudio cualitativo

El Ayuntamiento de La Llosa cuando precisa cubrir un puesto de trabajo publica oferta de empleo a través del portal GVAJobs (*plataforma de LABORA*). Desde la misma plataforma, se revisan los perfiles de las candidatas y candidatos, descartando aquellos que no se adaptan al perfil solicitado. Procediendo a registrar a la persona seleccionada para su contratación y aquellos perfiles adecuados, pero no contratados.

En el caso de las subvenciones donde hay contratación de personal se procede conforme a las instrucciones y bases de selección de acuerdo con los programas de empleo (EMDONA, EMERGE, EMPUJU, EXPLUS, TALLERES DE EMPLEO, ...).

Se adjunta relación de puestos de trabajo de este año 2024 así como la plantilla de personal.

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

00282-2024-U

LA LLOSA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2024, y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	2.868.570,10 €
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal.....	2.120.186,52 €
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	615.664,38 €
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros.....	2.500,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes.....	130.219,20 €
A.2 FONDO DE CONTINGENCIA	11.000,00 €
CAPÍTULO 5: Fondos de Contingencia y otros imprevistos	11.000,00 €
A.3. OPERACIONES DE CAPITAL.....	
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	2.050.929,90 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital.....	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	
CAPÍTULO 8: Activos Financieros.....	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL.....	4.930.500,00 €

ESTADO DE INGRESOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	2.899.374,10 €
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	359.000,00 €
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos.....	30.000,00 €
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	208.838,37 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	2.284.138,36 €
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	17.397,37 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	2.031.125,90 €
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	10.196,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	2.020.929,90 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros.....	0,00 €
TOTAL:.....	4.930.500,00 €

PLANTILLA DE PERSONAL EJERCICIO 2024

PERSONAL FUNCIONARIO

ESCALA HABILITACIÓN NACIONAL

SUBESCALA	GRUPO	DENOMINACIÓN	Nº PLAZAS	COMP. DESTINO
SECRETARIA INTERVENCION	A1/A2	Secretario Interventor	1	25

ESCALA ADMINISTRACIÓN GENERAL

SUBESCALA	GRUPO	DENOMINACIÓN	Nº PLAZAS	COMP. DESTINO
AUXILIAR	C2	Auxiliar Administrativo	1	15

ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

SUBESCALA	GRUPO	DENOMINACIÓN	Nº PLAZAS	COMP. DESTINO
AUXILIAR DE POLICÍA	C1	Auxiliar Policía	1	17

PERSONAL LABORAL

DENOMINACIÓN	Nº PUESTOS
TAREAS ADMINISTRATIVAS POR NECESIDADES DEL SERVICIO	2
TAREAS DE AUX. ADTVA. Y APOYO EN TAREAS DE ADMINISTRACIÓN	2
SERVICIO DE VIGILANCIA EN INFRAESTRUCTURA URBANA Y RURAL	1
AYUDA A DOMICILIO	1
SOCORRISTA PISCINAS MUNICIPALES	2
MONITOR DE NATACIÓN	1
TAQUILLERAS	2
SERVICIO DE VIGILANCIA EN INFRAESTRUCTURA URBANA Y RURAL	2
TRABAJADORA SOCIAL	1
CUIDADORA EN LUDOTECA MUNICIPAL	1
UNIDAD RESPIRA	1
EXTRAESCOLARES	3
MANTENIMIENTO	1
LIMPIEZA	2

PERSONAL PRESTACIÓN SERVICIOS

DENOMINACIÓN PUESTOS TRABAJO	Nº PUESTOS
Arquitecto Municipal	2
Asesor Jurídico	1

En La Llosa, a 16 de enero de 2024.
 FDO. D. JOAQUÍN JOSÉ LLOPIS CASALS
 EL ALCALDE

Por otra parte, analizando las Redes Sociales del Ayuntamiento, se ha identificado que se realiza un uso sistemático del masculino genérico en la terminología para el reclutamiento y la formación, por ejemplo: «Operador de carretillas», por lo que se recomienda garantizar el uso del lenguaje inclusivo en las ofertas de vacantes y formaciones, el objetivo último de evitar posibles discriminaciones. En el apartado relativo a la Comunicación se profundizará sobre esta cuestión.

Estudio cuantitativo

Las incorporaciones en los últimos dos años denotan una apuesta por la incorporación de mujeres.

Prácticamente la totalidad de las incorporaciones se han producido en modalidades temporales; de formación y aprendizaje, en primer lugar, y en segundo, para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral.

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Este eje aborda los procesos de promoción con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Se detallan los criterios y canales de información para los procesos de promoción, métodos empleados para promocionar, criterios objetivos en los procesos, los méritos que se valoran y perfil de las personas que intervienen en dichos procesos. Será necesario para observar si los requisitos de acceso o la descripción del puesto incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores tales como la movilidad geográfica, dedicación exclusiva o las necesidades de conciliación.

Estudio cualitativo

Los canales de comunicación se emplean para acceder a la promoción en la organización son:

- ◆ Redes Sociales
- ◆ Página Web del Ayuntamiento
- ◆ Boletín Informativo

El Ayuntamiento de la Llosa dispone de sistemas de evaluación del personal de acuerdo con la promoción interna y existe un registro actualizado de las promociones efectuadas, clasificando la información por sexo.

Según la información proporcionada por el Ayuntamiento, no se han ofertado promociones en los últimos cuatro años. La única modalidad de promoción contemplada es por oferta técnica.

Por otro lado, en las solicitudes de promoción se utiliza el lenguaje inclusivo y no sexista.

En los procesos de promoción profesional, está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados.

El Ayuntamiento tiene medidas para promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional a fin de fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

No se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o dirección.

La organización, imparte formación orientada a la promoción profesional.

No se considera que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la organización.

El procedimiento de promoción es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, el Ayuntamiento no fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.

Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.

Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

La descripción de los perfiles profesionales no solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo

Las características del puesto de trabajo objeto de promoción no están vinculadas a la movilidad geográfica

Los puestos de promoción no pueden exigir dedicación exclusiva.

La disponibilidad para viajar no es exigible para promocionar a determinados puestos de trabajo.

Estudio cuantitativo

No se han producido promociones profesionales en el período de referencia.

4. FORMACIÓN

En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión del personal de la plantilla que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

Sera necesario analizar las personas que han recibido formación y su contenido, en qué horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, si estas formaciones están vinculadas a la promoción, los canales de información a través de los cuáles se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

Estudio cualitativo

La organización no cuenta con ningún Plan de Formación, ni con convenios especiales con otras organizaciones o administraciones para que el personal pueda realizar formación.

La formación en la organización se planifica desde la perspectiva de género.

La organización contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad, así como la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

La organización no establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.

Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral y tiene en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.

La organización otorga permisos para la concurrencia a exámenes y adapta la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

En relación con los lugares donde se realizan las formaciones, desde el Ayuntamiento de la Llosa se ha indicado lo siguiente: las formaciones se realizan siempre en el lugar de trabajo, casi siempre durante la jornada laboral, a veces de forma semipresencial y telepresencial y nunca fuera de la jornada laboral.

Los canales de comunicación que normalmente emplea la organización para la publicidad de las formaciones internas o externas que puedan interesar a la plantilla son las siguientes:

- Redes Sociales.
- Página web Ayuntamiento.

Se emplean formularios de solicitud para participar en formaciones.

No se han realizado informes o estudios de necesidades formativas de la plantilla en los últimos años.

No han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.), ni participado en planes de desarrollo profesional ninguna persona de la plantilla.

La organización ha indicado que:

- ◆ Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.
- ◆ La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- ◆ Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.
- ◆ En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan mujeres y hombres en proporción equilibrada.
- ◆ En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje inclusivo, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

5. COMUNICACIÓN

En este eje se analizarán los canales de comunicación de La Llosa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

Se detallará si en las imágenes de la entidad (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

Estudio cualitativo

La organización cuenta con los siguientes canales de comunicación externa:

- Twitter.
- Facebook.
- Instagram.
- Página web oficial.

El personal encargado de la gestión de Redes Sociales y comunicación externa de la organización cuenta con formación en igualdad, así como el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los canales de comunicación externa.

No se ha realizado con anterioridad en la organización alguna campaña de comunicación o sensibilización en algún tema específico, tampoco se hace uso de imágenes inclusivas y no sexistas ni se cuenta con una guía de uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

La organización considera que tanto la imagen interna como externa de la organización transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Recientemente, se ha realizado una nueva web del ayuntamiento basada en el gestor de contenidos WordPress y dispone de las clásicas secciones de: Inicio, Saluda del alcalde o alcaldesa, Corporación Municipal, Instalaciones, áreas, Formulario de Contacto, etc.

Además, su contenido está adaptado para su uso por personas con diversidad, cumpliendo los estándares de **accesibilidad WCAG 2.1 (AA)** y con su contenido con una versión añadida de comunicación alternativa con pictogramas, Lengua de signos y audios.

Este contenido INCLUSIVO y de comunicación alternativa se agrupa entorno al contenido en lo que llamamos HotSpots, dotándolo a este de una versión alternativa de su contenido, permitiendo llegar a las distintas diversidades que se podrían agrupar así:

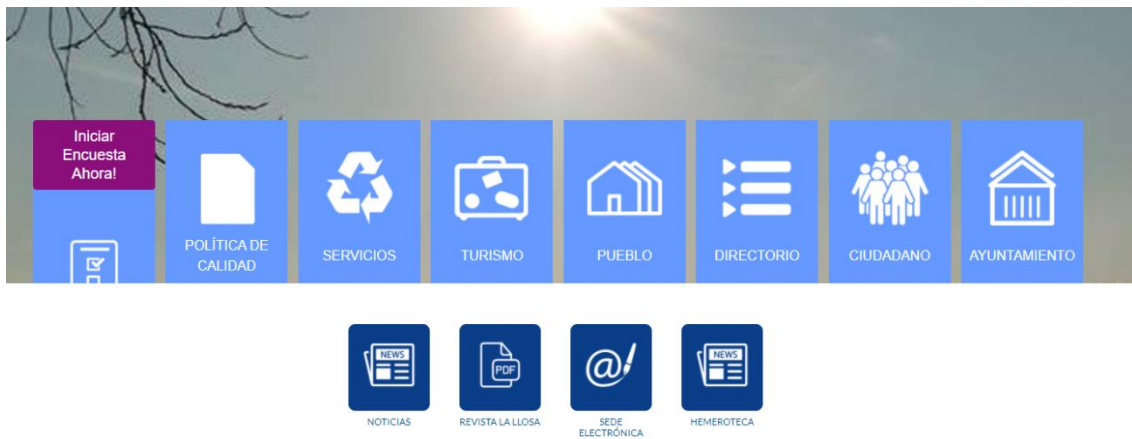
- ◆ Los **pictogramas** son para personas con diversidad.
- ◆ Los **audios** para personas con diversidad **visual**.
- ◆ La **lengua de signos** para personas con diversidad **auditiva**.

La web está dotada de **PAU (Panel de accesibilidad Universal)**, que dispone de una batería de herramientas de accesibilidad universal, para que cada usuario o visitante puede adaptar a sus necesidades desde el panel de control PAU, panel de accesibilidad Universal

Análisis de la comunicación externa

Se ha examinado con detenimiento la página web del Ayuntamiento de La Llosa: <http://www.lallosa.es/> para determinar si efectivamente se está realizando un uso de formas inclusivas en el lenguaje utilizado en texto e imagen.

En cuanto a la comunicación escrita, se detecta en términos generales un uso sistemático del masculino genérico, como por ejemplo «*Ciudadano*» en la página de inicio. Se recomienda abogar por fórmulas más inclusivas, como por ejemplo «*Ciudadanía*».



Fuente: Página web del Ayuntamiento de La Llosa

En el Facebook, sin embargo, se utiliza de manera generalizada el lenguaje inclusivo, tal y como se puede observar en las capturas de a continuación.





Fuente: Facebook de La Llosa

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo, en su 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. A nivel autonómico, el Artículo 48 de la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se hace eco en este aspecto:

«Artículo 48. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos. 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 del lenguaje no sexista».

Se recomienda, en todo caso, dotar al personal con responsabilidades en materia de comunicación de la formación necesaria para poder llevar a cabo su labor utilizando el lenguaje inclusivo.

Con carácter posterior a la acción formativa, se podrá asumir la tarea de publicar en web y resto de medios de comunicación interna y externa utilizados por el Ayuntamiento sin recurrir sistemáticamente al masculino genérico y cuidar de utilizar en todo caso un lenguaje inclusivo y no sexista y de acuerdo con la normativa vigente. También se ha de garantizar que se siguen utilizando unas imágenes equilibradas y adecuadas, alejadas de los roles y estereotipos de género tradicionales.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

En este eje se recopila mediante un estudio cuantitativo y cualitativo la información relativa a las condiciones de trabajo de todo el personal, considerando los aspectos generales que afecten al tiempo y horas de trabajo, el uso del teletrabajo o la estabilidad laboral. Se analizan datos relativos al régimen de trabajo a turnos, jornada de trabajo, medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, intimidad en relación con el entorno digital y desconexión, tipos de suspensiones y extinciones del contrato o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los últimos años, entre otras cuestiones.

Estudio cualitativo

El Ayuntamiento de La Llosa no cuenta con puestos de trabajo que se desarrollen actualmente a distancia ni con puestos de trabajo que permitan su desarrollo a distancia. El teletrabajo no ha sido utilizado por el personal de la organización en ningún momento, tampoco en contexto de pandemia.

No se han identificado los puestos realizables a distancia y telepresencial.

No se han realizado evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo. La organización tampoco ha constituido las siguientes estructuras:

- Comité de Seguridad y Salud.
- Comisión Antiacoso.
- Comité Intercentros.

La Evaluación de los Riesgos Laborales y el Plan de Prevención, no comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras.

La organización ha adaptado técnicamente algún puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo. No se ha adaptado técnicamente algún puesto de trabajo por razón de riesgo durante la lactancia.

Se ha reducido el tiempo de trabajo a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia. No se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia.

La organización ha identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo, así como puestos de trabajo exentos de riesgo para la lactancia. Se han concedido permisos disfrutados por riesgo durante el embarazo y existen medidas relativas a la PRL que supongan una mejora a lo que establece la ley / convenio colectivo.

Estudio cuantitativo

En primer lugar, en cuanto a horas de dedicación semanales, la mayoría de las personas realizan jornadas de 37,5 horas semanales.

El análisis desagregado por sexo muestra una realidad que ha de ser considerada, y es el hecho de que sean las trabajadoras las que se acogen a jornadas más reducidas:

- ◆ Una mujer realiza 40 horas al mes.
- ◆ Una mujer realiza 7,5 horas a la semana.
- ◆ Una mujer realiza 10 horas a la semana.
- ◆ Una mujer realiza 15 horas a la semana.
- ◆ Una mujer realiza 20 horas a la semana.

Esto puede deberse a una dificultad para conciliar la vida personal y familiar con la laboral, por lo que se recomienda que el Ayuntamiento de La Llosa, alineado con el III Plan de Igualdad, promueva la cultura de la corresponsabilidad de los cuidados y, tratándose de una estructura organizacional de dimensiones reducidas, se interese directamente por la situación de estas trabajadoras, por si se estuviese produciendo dicha situación de dificultad o incompatibilidad.

Por otro lado, los puestos de vigilancia realizan jornadas nocturnas, todas ellas realizadas por hombres.

En cuanto a las horas extra, el Ayuntamiento de La Llosa ha facilitado un registro del número de horas extra realizadas por la plantilla. Así, una minoría las ha realizado, y analizando esta cifra con perspectiva de género, se observa que las mujeres y los hombres presentan tendencias distintas, debido a que los puestos que realizan horas extra se encuentran masculinizados. Las categorías profesionales en este caso son vigilancia.

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

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación, los permisos y excedencias utilizados en el último año y el análisis del modo en que afectan a las personas con responsabilidades con ascendientes o descendientes, entre otras cuestiones.

Estudio cualitativo

El Ayuntamiento de la Llosa no dispone de estrategias en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. La organización se preocupa por divulgación de los mecanismos de conciliación (legales y dispuestos por la organización), según la información proporcionada.

En relación con el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación, se exige comunicación formal escrita. Los días establecidos como el máximo para

comunicar la resolución de la petición de medida para conciliar dependen del convenio del Ayuntamiento, pero se ha indicado que normalmente son dos.

La organización establece seis días personales de libre disposición, así como la mejora de la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación, sin embargo, no se flexibiliza su uso, ni se amplía el permiso ni se pactan nuevos permisos.

No se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones. No le consta a la organización que alguna de las bajas efectuadas en los últimos años tuviera responsabilidades familiares o personales.

Los criterios y canales de comunicación que utiliza la organización para informar a trabajadoras y trabajadores sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se realizan a través del canal interno del Ayuntamiento.

La organización, no ha publicado en ningún lugar de la Intranet las medidas de conciliación a disposición de la plantilla. Las personas con responsabilidades de cuidado en la organización no tienen cambios en las funciones, distribuciones irregulares de jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni desplazamientos.

Estudio cuantitativo

Con respecto a las medidas de conciliación utilizadas por parte de la plantilla en el ejercicio anual 2023, no se disfrutaron de permisos por conciliación.

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados en años anteriores, y valorando el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, se observa que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia. Se ha establecido una clasificación para diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes.

MECANISMOS BLANDOS	Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad, bolsas de horas, días o mecanismos análogos, etc.
MECANISMOS INTERMEDIOS	Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.
MECANISMOS DUROS	Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

A partir de esta clasificación, los mecanismos de conciliación utilizados por La Llosa se clasifican en mecanismos blandos.

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La importancia de este eje reside en comprobar si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos y accesibles a la plantilla. Se analizará, además, si en la entidad han existido situaciones de acoso y de qué manera se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco de protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De esta manera, se definirán y se identificarán cuáles son las conductas constitutivas de acoso, que procedimientos y medidas cautelares y/o correctivas aplicables existen, se crearán procedimientos para que existan vías o canales de comunicación para las denuncias que pudieran producirse y se comprobará que existe un procedimiento de actuación eficaz y de calidad.

Estudio cualitativo

La organización no dispone de Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y no se han ejecutado medidas de formación y sensibilización en la materia, por lo que se recomienda incorporar las siguientes actuaciones en el Plan de Igualdad:

- ◆ Medidas formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla en general.
- ◆ Medidas formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la representación personal.
- ◆ Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso.
- ◆ Tener un órgano encargado de gestionar los casos de acoso.

- ◆ Incorporación de criterios para formar el órgano de gestión de acoso sexual y por razón de sexo.
- ◆ Establecer formalmente sistemas de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción, carrera profesional y ascensos.
- ◆ Prever asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso.
- ◆ Identificar las conductas constitutivas de acoso.

9. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En este apartado se recopila la información sobre las actuaciones o medidas que la entidad ha ido desarrollando en relación a la Violencia de Género. Es por ello por lo que se recoge información sobre cómo se informa a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y la manera de emplearlos o ampliarlos.

Se recopila también información sobre las actuaciones o medidas de sensibilización en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

Estudio cualitativo

La organización establece medidas de sensibilización sobre violencia de género. Se ha impartido formación específica para el personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.

La organización ha establecido y promocionado los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible y de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género.

No se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género.

La organización no ha ampliado los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, ni la incorporación de otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente.

10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El presente eje tiene como objetivo evaluar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificación profesional de la entidad. De manera complementaria, también se debe hacer un análisis sobre la garantía del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles, y especialmente en aquellos de más alta responsabilidad.

A partir del estudio diagnóstico de la clasificación profesional y la infrarrepresentación femenina se formularán recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Así, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagnóstico mostrará infrarrepresentación de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *las «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».*

En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo, clasificación, nivel o puesto (segregación horizontal), con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional.

La finalidad del presente eje de investigación del Informe Diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla en términos de infrarrepresentación y clasificación profesional.

Estudio cuantitativo

En el Ayuntamiento de La Llosa hay un total de 21 categorías profesionales. Se observa una marcada segregación horizontal como consecuencia de los estereotipos de género, pues los puestos de peón/a se encuentran muy masculinizados (85,71% hombres y 14,29%) o, a la inversa, en los puestos de jardinería (17,65% hombres y 82,35%).

Se recomienda planificar actuaciones dirigidas a paliar esta situación, puesto que después de finalizar la vigencia del II Plan no se han producido cambios en este sentido.

Distribución por personas con diversidad funcional

En el momento de redacción del Informe Diagnóstico del Ayuntamiento de la Llosa, la entidad cuenta con tres hombres y una mujer con discapacidad en plantilla.

11. RETRIBUCIONES

El presente eje tiene como objetivo la identificación de la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor se garantiza en la organización.

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial.

A partir de la información aportada por estos elementos y de cualquier otra que resulte de interés en esta materia, el diagnóstico contendrá información y análisis sobre los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, el salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno.

Se deberá determinar en el presente eje si existen diferencias salariales entre ambos sexos y si están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres. También, si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras o trabajadores. A su vez se analizará si el reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.

Estudio cualitativo

La organización cuenta con las siguientes precepciones retributivas:

- ◆ Complemento Salarial
- ◆ Pagas extraordinarias
- ◆ Antigüedad
- ◆ Complemento específico
- ◆ Complemento destino

No se producen retribuciones en especie.

La organización garantiza el principio de igualdad retributiva, así como la revisión periódica de los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

No se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género.

i. Complementos salariales

Los complementos salariales totales registrados en el período de referencia son:

- ◆ Las pagas extra
- ◆ Antigüedad
- ◆ CE
- ◆ CD

El complemento más percibido por la plantilla son las pagas extraordinarias, disfrutado por la totalidad de las personas con vinculación con el Ayuntamiento de La Llosa.

Destaca que el complemento por antigüedad es disfrutado fundamentalmente por mujeres.

Por otro lado, y como se detalló en el eje de Condiciones de trabajo, los trabajadores que ostentan el puesto de Vigilante realizan jornadas de nocturnidad.

C. ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico de La Llosa y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el III Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada.

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 del Ayuntamiento de La Llosa y que ha culminado en la redacción de este III Plan de Igualdad de Recursos Humanos para el Ayuntamiento de La Llosa.

El hecho de contar con un Plan de Igualdad previo supone una fortaleza, en el sentido de haber comenzado ya a implementar políticas públicas y se materializa por ejemplo en haber participado en estudios y sensibilizaciones en materia de Violencia de Género.



El Informe Diagnóstico de La Llosa 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, una debilidad metodológica fundamental ha sido la dificultad para recabar los datos cuantitativos relativos a su personal, debido a la ausencia de un sistema o base de datos capaz de almacenar la información de esta índole. Esta debilidad tratará de superarse con la incorporación de acciones en el III Plan de Igualdad.

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, la necesidad de contar con herramientas o protocolos para prevenir y actuar en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Estas cuestiones se habrán de ir asumiendo conforme a la vigencia del Plan de Igualdad, de manera escalonada, adaptando las capacidades del personal para asumir estos nuevos retos a la emergencia de las acciones.

En lo que respecta a la comunicación inclusiva y no sexista, pese a contar con una sensibilización expresa por parte del Ayuntamiento, 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.

La mayor debilidad se presenta con la alta temporalidad de la plantilla y el número reducido de personas con vinculación fija en la organización. Estas particularidades deberán ser tenidas en cuenta a la hora de presentar acciones o recomendaciones para implementar el Plan durante los próximos dos años. Sin embargo, 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.

Otra de las debilidades detectadas es el escaso porcentaje de plantilla que ha utilizado mecanismos de conciliación.



OPORTUNIDADES



El Ayuntamiento de la Llosa cuenta con un Plan de Igualdad dirigido a la plantilla. Hay que mantener la atención en torno a otras oportunidades que puedan surgir a raíz de esta, además de las ayudas de la Diputación para promocionar y promover la igualdad en los municipios de su provincia, es necesario considerar la solicitud de nuevas convocatorias, abriendo el foco a otros organismos, como las que la Generalitat Valenciana otorga a municipios que ya cuenten con un plan de igualdad y quieran implementarlo.

El personal eventual del Ayuntamiento contratado a través de programas subvencionados tiene la oportunidad, no solo de mejorar su experiencia laboral, sino también de beneficiarse de distintas formaciones que mejoren su empleabilidad una vez finalice la vinculación laboral con la organización. En este aspecto, se vuelve una oportunidad considerar la posibilidad de implementar programas formativos, en colaboración con el SEPE, LABORA u otros servicios, para favorecer las habilidades informáticas, técnicas propias de la formación de la plantilla o ampliar conocimiento en materia del funcionamiento de la Administración Pública.

El Ayuntamiento de la Llosa es una entidad pública que se relaciona diariamente con otras asociaciones locales, empresas, ciudadanía y organizaciones, de diferente índole, lo

cual se percibe como una gran oportunidad para proyectar externamente los valores de igualdad real y efectiva.

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.

En este sentido, el Ayuntamiento se encuentra en un reciente marco legislativo donde se insta a las organizaciones a aplicar protocolos y garantías en el desarrollo del trabajo a distancia, cuestión que deberá abordarse durante la vigencia del Plan, puesto que es un aspecto especialmente relacionado con las Condiciones de Trabajo y el Derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se puede valorar el establecimiento de un protocolo para asegurar el trabajo a distancia, que garantice, además los soportes tecnológicos necesarios para su desarrollo, el derecho a la desconexión digital e intimidad en el entorno.



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.

Por último, la ausencia o escasez 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.

D.RECOMENDACIONES

Disponer de medidas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone ya una ventaja, al haber comenzado ya a implementar políticas públicas. Sin embargo, se ha de fortalecer ese impulso a través de acciones formativas específicas que ha de recibir tanto el personal técnico, administrativo, como personal político, de cara a asumir nuevos retos y desarrollar una toma de decisiones con conciencia de incorporar la perspectiva de género en todos y cada uno de los procedimientos, tal y como marca el Artículo 15 de la Ley Orgánica de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres.

Este III Plan de Igualdad de Recursos Humanos de La Llosa ha de suponer un compromiso explícito que involucre a toda la plantilla del Ayuntamiento de cara al fomento y la promoción de la igualdad de oportunidades en el propio Ayuntamiento mediante la adecuada difusión de:

- ◆ Los objetivos y acciones que se propone implementar el II Plan de Igualdad de RRHH.
- ◆ Haciendo especial hincapié en la facilitación de herramientas para la incorporación de la transversalidad de género.

Estas son fundamentalmente las recomendaciones que se recogen a lo largo del documento:

1. CUESTIONES GENERALES

- ◆ En la línea del III Plan de Igualdad de Recursos Humanos, se recomienda con el desarrollo de acciones formativas que garanticen la correcta implementación de este II Plan de Igualdad.
- ◆ Se recomienda la elaboración de un Documento de Bienvenida para el personal de nueva incorporación, que incorpore la información más relevante en materia de igualdad. El Documento de Bienvenida se actualizará conforme se vayan implementando las acciones del Plan de Igualdad.

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- ◆ Fomentar la incorporación de temario en materia de igualdad para todos los accesos al empleo público del Ayuntamiento de La Llosa.
- ◆ 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.

3. FORMACIÓN

- ◆ Se recomienda ampliar la oferta formativa en materia de igualdad.
- ◆ Es recomendable la realización de un formulario de necesidades formativas a la plantilla, de manera que la organización pueda proporcionar formación interna sobre aquella materia en la que las organizaciones externas no cubran las necesidades del personal.

- ◆ En la misma línea, se recomienda contar con una base de datos donde se especifique el tipo de formaciones que han sido disfrutadas, desagregadas por sexo, edad y puesto de trabajo, como mínimo.

4. COMUNICACIÓN

- ◆ Se recomienda proporcionar formación al personal con competencias en comunicación para que pueda llevar a cabo una comunicación inclusiva en el Ayuntamiento, en el uso del lenguaje, pero también en el de las imágenes y de la comunicación, en general.
- ◆ Se recomienda tratar de evitar el uso indiscriminado del masculino genérico y cuidar de utilizar en todo caso un lenguaje neutro y no sexista.
- ◆ Se recomienda difundir una guía de lenguaje inclusivo y no sexista entre la plantilla, que esté a disposición de cualquier persona que la quiera consultar.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

- ◆ Se recomienda garantizar que la distribución de los EPIs cuenta con perspectiva de género para que se adapten de manera ergonómica a los cuerpos de las mujeres y los hombres, garantizando en todo caso su seguridad.

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

- ◆ Pese a tratarse de un Ayuntamiento de pequeña estructura, se recomienda poner a disposición de todo el personal los recursos de conciliación de la organización,

especialmente enfocados al personal de nueva incorporación, considerando la alta rotación que se produce.

- ◆ Se recomienda promover una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados, para que estos no recaigan exclusivamente sobre las mujeres.

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- ◆ Se recomienda establecer una guía de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. En su defecto, se recomienda contar con material proporcionado por la Generalitat Valenciana para afrontar esta situación dentro de la Administración Pública.
- ◆ Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso.
- ◆ Identificar y difundir las conductas constitutivas de acoso.

8. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- ◆ Es altamente recomendable poner a disposición de la plantilla información relativa a la atención, prevención, y diversidad de derechos que les corresponden a las mujeres víctimas de Violencia de Género.
- ◆ 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.

9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- ◆ Se recomienda fomentar la imagen de las mujeres en aquellos puestos de trabajo que tradicionalmente se encuentran masculinizados, para evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

- ◆ 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.

10. RETRIBUCIONES

- ◆ Se recomienda, fomentar la transparencia, de modo que la plantilla conozca la política retributiva.

IV. Plan de Igualdad

A.METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales, específicos y acciones

Uno de los máximos exponentes en el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito de la Administración Pública son los Planes de Igualdad, entendidos como instrumentos que permiten integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones, y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tras el Informe del Diagnóstico, comienza la elaboración del Plan de Igualdad. Definido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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. 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».

Así pues, partiendo del trabajo técnico realizado en las fases anteriores, se redacta el Plan, incluyendo un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir la realización de las acciones. Las áreas que se abordarán en la redacción del Plan de Igualdad, en relación con los acuerdos mantenidos en el proceso de negociación, son:

- 1. Proceso de selección y contratación**
- 2. Formación**
- 3. Comunicación**
- 4. Condiciones de trabajo**

5. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
6. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*
7. *Derechos laborales de las víctimas de violencia de género*
8. *Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina*
9. *Retribuciones*
10. *Transversalidad*

El eje de intervención relativo a la Promoción Profesional se elimina del Plan de Igualdad ya que no procede desplegar acciones en esta materia.

De este modo, cada una de las áreas de intervención anteriormente mencionadas 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.

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.

Calendario de actuaciones

Se establecen dos calendarios para controlar la implementación del Plan de Igualdad: un cronograma de implementación de las acciones, y un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Sistema de evaluación

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a:

- ◆ Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- ◆ Garantizar la efectividad de este.
- ◆ Tener información actualizada relativa al desarrollo y la inversión presupuestaria del proyecto.
- ◆ Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- ◆ Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- ◆ Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- ◆ Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

En su eje correspondiente se especificará la preferencia de las acciones, la implementación presupuestaria del Plan de Igualdad, así como todas aquellas cuestiones que afecten a su evaluación.

B. OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y ACCIONES

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo general: Garantizar la perspectiva de género en el proceso de selección de la organización, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.

Objetivo específico: Reducir el impacto de los sesgos de género en los procesos de selección.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	2	Puntual
Descripción	Representar la imagen de mujeres ejerciendo trabajos tradicionalmente masculinizados y de hombres en funciones laborales que se hayan asociado al rol femenino a través de campañas de sensibilización.	
Indicadores	<i>Campañas realizadas para el fomento de la participación de las mujeres en las áreas y programas en las que están infrarrepresentadas</i>	
Responsable	<i>RRRHH, Comunicación</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Cartelería, impresora, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno o externalizable.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
2.	1	Permanente
Descripción	Capacitar al personal encargado de la redacción de los procesos de selección para la utilización de un lenguaje inclusivo.	
Indicadores	<i>Nº de personas capacitadas desagregadas por sexo y puesto de trabajo, nº de documentos revisados, nº de documentos nuevos emitidos</i>	
Responsable	<i>RRHH, Secretaría</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Guía utilizada y/o recursos para la formación: ordenador, proyector, sillas, mesas, etc.</i>	

Presupuesto	<i>Funcionamiento interno o externalizable.</i>
--------------------	---

Objetivo específico: 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	PERIODICIDAD
3.	2	Permanente
Descripción	Valorar la introducción de una cláusula que garantice la prestación de actividades en la contratación a terceras personas o servicios. Estas actividades pueden estar dirigidas a comunicación, redacción, ciudadanía, etc.	
Indicadores	<i>Redacción de la cláusula</i>	
Responsable	<i>RRHH, Secretaría</i>	
Personas destinatarias	<i>Empresas externas</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno</i>	

Objetivo específico: Garantizar la incorporación de legislación en igualdad de oportunidades y Violencia de Género en los procesos de selección para cubrir los puestos vacantes.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4.	1	Permanente
Descripción	En caso de oposiciones y procesos de provisión de puestos de trabajo, se incorporará en el temario materias sobre legislación relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contenidos sobre violencia de género.	
Indicadores	<i>Nº de convocatorias publicadas en relación con el nº de convocatorias que incluyen el temario, y temas incorporados.</i>	
Responsable	<i>RRHH, Secretaría</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla de nueva incorporación en el Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

2. FORMACIÓN

Objetivo general: Conseguir la adecuada implementación del Plan mediante formación específica en igualdad, en los diferentes ámbitos de actuación del mismo.

Objetivo específico: Garantizar la perspectiva de género en la formación a la que se accede en calidad de personal del Ayuntamiento, así como también volver partícipe a la ciudadanía del municipio.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5.	1	Puntual.
Descripción	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 comunicación inclusiva. Considerar la participación de la plantilla del Ayuntamiento, así como también la participación de la ciudadanía que muestre interés en asistir.	
Indicadores	<i>N.º envíos propuestas formación, canales de difusión, materia de la formación, asistencia final, valoración del curso, horas, modalidad...</i>	
Responsable	<i>RRHH, Secretaría</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno o externalizable.</i>	

Objetivo específico: Facilitar herramientas al personal con vinculación de corta duración para que mejore su formación en el tiempo que dure la relación laboral.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
6.	2	Permanente.
Descripción	Proporcionar una ruta de formaciones gratuitas al personal temporal de corta duración y dependiente de las contrataciones subvencionadas de LABORA que sirvan para mejorar su empleabilidad en el futuro, tales como mejora en competencias TIC, nuevas metodologías de trabajo o en aquellas donde declaren tener necesidades formativas. En caso de querer disfrutar de las formaciones, se deberá garantizar su asistencia en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla.	
Indicadores	<i>N.º envíos propuestas formación, canales de difusión, materia de la formación, asistencia final, valoración del curso, horas, modalidad...</i>	
Responsable	<i>RRHH, Secretaría</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal de corta duración.</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

3. COMUNICACIÓN

Objetivo general: Garantizar 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: Capacitar al personal del Ayuntamiento para poder llevar a cabo una comunicación inclusiva, en el uso del lenguaje, y también en las imágenes.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7.	1	Permanente.
Descripción	Difundir una Guía de Lenguaje no sexista en formato físico y virtual, que pueda ser consultada por cualquier persona de la plantilla.	
Indicadores	<i>Evidencias de la difusión de la Guía</i>	
Responsable	<i>Comunicación</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, papel, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

Objetivo específico: Emplear la comunicación inclusiva y no sexista en 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	PERIODICIDAD
8.	1	Puntual
Descripción	Revisar la página web de la organización y buscar alternativas inclusivas a los masculinos genéricos empleados.	
Indicadores	<i>Nº de cambios realizados, nº de revisiones realizadas.</i>	
Responsable	<i>Comunicación</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Ordenador, acceso a internet, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

Objetivo específico: Garantizar la visibilidad en comunicación interna y externa de contenido en materia de igualdad y contra la Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9.	1	Permanente
Descripción	Incorporar a la página web municipal un apartado en materia de igualdad, accesible a la plantilla y también a la ciudadanía de La Llosa.	
Indicadores	<i>Apartado web creado.</i>	
Responsable	<i>Comunicación</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento y ciudadanía.</i>	
Recursos	<i>Ordenador, acceso a internet, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno o externalizable.</i>	

4. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo general: 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: 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	PERIODICIDAD
10.	2	Puntual
Descripción	Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras, como lo es la distribución de los EPIs.	
Indicadores	<i>Hoja de entrega de EPIs desagregada por sexos acreditando el cumplimiento de la acción y en su caso informe con los cambios incorporados</i>	
Responsable	<i>RRHH, PRL, Secretaría</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
11.	2	Puntual
Descripción	Elaboración de un informe que permita a las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de la Llosa responder a cuestiones al teletrabajo, ventajas e inconvenientes. A partir de los resultados obtenidos, se podrá plantear el diseño de acciones en función de las necesidades o carencias detectadas.	
Indicadores	<i>Informe con los resultados del estudio.</i>	
Responsable	<i>RRHH, PRL, Secretaría</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno o externalizable.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
12.	2	Puntual
Descripción	Realizar un estudio de clima socio-laboral que permita obtener información para las evaluaciones psicosociales de los puestos de trabajo que realiza Prevención de Riesgos Laborales, y sobre el nivel de satisfacción del personal, las causas que inciden en el mismo, analizando las sugerencias y propuestas para avanzar en los niveles de incentivación y rendimiento.	
Indicadores	<i>Informe con los resultados del estudio.</i>	
Responsable	<i>RRHH, PRL, Secretaría</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Acceso a internet, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno o externalizable.</i>	

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

Objetivo general: Trabajar por un acceso al trabajo de crianza/cuidados en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla.

Objetivo específico: 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	PERIODICIDAD
13.	1	Puntual
Descripción	Diseñar una campaña de sensibilización sobre los mitos de los roles reproductivos y productivos de las mujeres y los hombres.	
Indicadores	<i>Cartelería diseñada para la campaña.</i>	
Responsable	<i>Comunicación, RRHH, Igualdad</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, cartelería, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno o externalizable.</i>	

Objetivo específico: Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14.	2	Permanente.
Descripción	Abrir un buzón de sugerencias y propuestas de conciliación accesible a toda la plantilla del Ayuntamiento de La Llosa.	
Indicadores	<i>Informe periódico con las propuestas de conciliación recabadas, desagregadas por sexo.</i>	
Responsable	<i>Comunicación, RRHH, Igualdad</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Ordenador, acceso a internet y/o buzón físico, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

Objetivo específico: Facilitar los mecanismos de conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres puestos a disposición por el Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
15.	1	Permanente.
Descripción	Realizar una guía con las medidas, permisos y licencias que incluyan las medidas locales, autonómicas y nacionales de las que puede disfrutar el personal, orientadas a la corresponsabilidad, indicando duración y características de cada una. Esta información deberá estar accesible en el Documento de Bienvenida.	
Indicadores	<i>Fecha de publicación de la guía y enlace.</i>	
Responsable	<i>Comunicación, RRHH, Igualdad</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general: Incorporar, de acuerdo con la LO 3/2007 (art 14) un sistema de trabajo que permita prevenir conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, garantizar la recuperación y confidencialidad de las víctimas.

Objetivo específico: Facilitar el conocimiento a la plantilla 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	PERIODICIDAD
16.	1	Permanente
Descripción	Se elaborará un protocolo de acoso que garantice la identificación, prevención y actuación en casos de acoso sexual por razón de sexo, garantizando los principios básicos de confidencialidad, celeridad y seguridad que precisan este tipo de acuerdos.	
Indicadores	<i>Fecha de aprobación y publicación del Protocolo</i>	
Responsable	<i>Igualdad, RRHH</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Impresora, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno o externalizable.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
17.	1	Puntual
Descripción	Se realizará una labor de difusión entre toda la plantilla. Asimismo, se informará de la existencia de este documento al inicio de la relación laboral.	
Indicadores	<i>Acciones divulgativas realizadas.</i>	
Responsable	<i>Igualdad, RRHH</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Impresora, correo electrónico, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
18.	2	Puntual
Descripción	Realización de acciones de sensibilización en materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, dirigida a todo el personal de la plantilla, personal de programas temporales, personal político y representantes sindicales, para promocionar una cultura y un ambiente de trabajo libre de acoso, dar a conocer el protocolo redactado, así como las consecuencias que puede tener la realización de conductas de esta naturaleza.	
Indicadores	Ficha técnica de las acciones diseñadas. Evidencias de las cifras de participación desagregadas por sexo.	
Responsable	<i>Igualdad, RRHH</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>PPT, sillas, mesas, espacio habilitado para la formación, proyector, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno o externalizable.</i>	

7. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general: Asegurar que las posibles trabajadoras víctimas de Violencia de Género obtengan 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: Compartir información en materia de acceso a recurso de víctimas de Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
19.	1	
Descripción	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.	
Indicadores	<i>Enlace de publicación del documento, nº de actualizaciones realizadas.</i>	
Responsable	<i>Igualdad, RRHH</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento y ciudadanía.</i>	
Recursos	<i>Ordenador, acceso a internet, acceso a la normativa.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

Objetivo específico: Mostrar una imagen institucional favorable a la erradicación de la violencia de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
20.	1	Permanente.
Descripción	Publicar en la página web del Ayuntamiento una Declaración Institucional de "Tolerancia Cero" hacia la Violencia de Género.	
Indicadores	<i>Enlace al apartado web.</i>	
Responsable	<i>Igualdad, RRHH, Comunicación</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento y ciudadanía.</i>	
Recursos	<i>Acceso a internet, ordenador, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo general: Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en el principio de presencia equilibrada.

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

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
21.	2	Permanente
Descripción	Elaborar un registro actualizado sobre los datos del personal, 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, desagregado siempre según el sexo.	
Indicadores	<i>Registro creado, nº de actualizaciones.</i>	
Responsable	<i>RRHH</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Ordenador, Excel, Acceso a Internet, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
22.	2	Permanente
Descripción	En cumplimiento del artículo 20 de la LOI, incorporar de modo efectivo la perspectiva de género en todos los sistemas informáticos del Ayuntamiento, de modo que se incluya sistemáticamente la variable de sexo en todos los datos.	
Indicadores	<i>Evidencia de la incorporación de la variable sexo.</i>	
Responsable	<i>RRHH</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Ordenador, acceso a internet, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

9. RETRIBUCIONES

Objetivo general: Fomentar la transparencia y garantizar que la información retributiva se encuentre accesible y en abierto para todo el personal del Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
23.	2	Puntual
Descripción	Se realizará un seguimiento de las retribuciones salariales con y sin complementos, por puesto de trabajo, sexo, categoría profesional, etc., de cara a prevenir cualquier tipo de discriminación salarial que se pudiera producir. En el análisis, se valorará el impacto de las acciones relativas a los diferentes ejes del Plan.	
Indicadores	<i>Evidencias de la realización del seguimiento</i>	
Responsable	<i>RRHH, Tesorería</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Ordenador, acceso a internet, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

10. TRANSVERSALIDAD

Objetivo general: Garantizar la incorporación del principio de transversalidad de género y análisis con perspectiva de género en la dinámica de actuación. Difundir y visibilizar una cultura de la organización comprometida con la igualdad de oportunidades.

Objetivo específico: Lograr la aplicación efectiva del principio de transversalidad para la implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
24.	1	Permanente
Descripción	Diseñar un Documento de Bienvenida para el personal de nueva incorporación, que contenga la información relativa a la existencia del II Plan de Igualdad y sus contenidos específicos. El Documento se actualizará tal y como se vayan implementando las acciones que supongan la aprobación de los diferentes documentos.	
Indicadores	<i>Publicación del documento de Bienvenida.</i>	
Responsable	<i>Igualdad, RRHH, Alcaldía</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Ordenador, acceso a internet, impresora, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
25.	1-2	Periódica
Descripción	Diseñar campañas a favor de la igualdad en contextos señalados, como son el 8M (Día de la Mujer trabajadora), 25N (Día contra las Violencias Machistas), 23S (Día contra la Trata y la Explotación sexual), 18S (Día de la igualdad salarial), así como también otros días significativos, siempre con perspectiva de género, como son el 1O (Día de las Personas mayores), etc. En esta campaña se animará a la participación de la plantilla.	
Indicadores	<i>Cartelería para la difusión de la campaña.</i>	
Responsable	<i>Igualdad, Comunicación.</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento y ciudadanía.</i>	
Recursos	<i>Cartelería, ordenador, impresora, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
26.	1	Permanente
Descripción	<p>Elaborar un Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que regule:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Composición: requisitos de sus componentes, duración del cargo, mecanismos de renovación, causas de renovación, etc. ◆ Funciones ◆ Convocatorias ordinarias y extraordinarias. <p>Otras cuestiones que la Comisión considere de interés.</p>	
Indicadores	<i>Elaboración, Comisión de Seguimiento</i>	
Responsable	<i>RRHH, Alcaldía</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento</i>	
Recursos	<i>Ordenador, impresora, etc.</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno.</i>	

C. CALENDARIO DE ACTUACIONES

1. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

<i>nº acción/prioridad</i>	2024	2025
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
Acciones por año	15	12

AÑO 1 (2024)*Fecha de evaluación*

2	
4	
5	
7	
8	
9	
13	
15	
16	
17	
19	
20	
24	
25	
26	

AÑO 2 (2025)*Fecha de evaluación*

1	
3	
6	
10	
11	
12	
14	
18	
21	
22	
23	
25	

E. SISTEMA DE EVALUACIÓN

El presente Plan de Igualdad estará sujeto a una evaluación anual de procesos, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado).

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo y la inversión presupuestaria del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Para poder llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en el III Plan de Igualdad de la Llosa, con carácter anual se redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc., con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla sobre la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad.

Al objeto de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades

previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones. Se presenta la ficha de implementación y seguimiento en el anexo.

La ficha de implementación y seguimiento recogerá los indicadores de implementación de cada acción, y la prioridad de cada acción del Plan, que se ha establecido de la siguiente manera:

Nivel 1: acciones a implementar en 2024.

Nivel 2: acciones a implementar en 2025.

A los cuatro años de la aprobación del III Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. La organización deberá contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el Plan, así como facilitar el seguimiento y la evaluación de este.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad y cuestionarios a plantilla. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

V. Anexo

A. FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha: XX, XXX, XXX

Ámbito de actuación	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Proceso de selección y contratación<input type="checkbox"/> Formación<input type="checkbox"/> Comunicación<input type="checkbox"/> Condiciones de trabajo<input type="checkbox"/> Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral<input type="checkbox"/> Prevención del acoso sexual y por razón de sexo<input type="checkbox"/> Derechos laborales de las víctimas de violencia de género<input type="checkbox"/> Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina<input type="checkbox"/> Retribuciones<input type="checkbox"/> Transversalidad
Nº acción	
Descripción	
Periodicidad	

Fecha de implementación		
Fecha de evaluación		
Persona responsable	Nombre	
	Área	

Recursos

Recursos técnicos	<input type="checkbox"/> Propios <input type="checkbox"/> Externos (<i>externalización del servicio</i>)
Recursos económicos	<input type="checkbox"/> Propios <input type="checkbox"/> Externos (<i>externalización del servicio</i>)
Cuantía	

Indicadores de seguimiento de la acción

1. ...
2. ...
3. ...

Indicadores de resultado

Estado de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Realizada
<i>En su caso, indicar el motivo por el que la</i>	<input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación

medida no se ha ejecutado completamente	<input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de coordinación entre departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos:
---	--

Indicadores de proceso

Dificultados y barreras encontradas durante su implementación	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<i>En su caso, indicar soluciones adoptadas ante las dificultades y barreras encontradas:</i>	

Indicadores de impacto

Personas beneficiadas	<i>Mujeres (Nº)</i>	
	<i>Hombres (Nº)</i>	
Descripción de las		

<p>mejoras producidas/reducción de desigualdades</p>	
<p>Documentación acreditativa</p>	<p><i>Indica por favor el nombre de la documentación para analizarla en la evaluación de implementación del II Plan de Igualdad</i></p>
<p>Horas destinadas</p>	
<p>Propuestas para el III Plan de Igualdad</p>	

B. GLOSARIO

A

ABOLICIONISMO

Se refiere a la vertiente dentro del feminismo que defiende la abolición de todas las formas de explotación hacia las mujeres, como el concepto de género, la explotación sexual o la pornografía.

ACCIÓN POSITIVA (Art. 11 de la LOI)

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y serán razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7 LOI)

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

ACOSO SEXUAL (Art. 7 LOI)

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.

AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (LEY 9/2003)

Las funciones básicas de las agentes de igualdad son las cuatro siguientes: Elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad, programas y proyectos; Introducción de la perspectiva de género y evaluación de planes de igualdad, programas y proyectos; Introducción de la perspectiva de género de manera transversal; Diseño y gestión de programas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad; Apoyo e impulso al tejido asociativo.

ALIENADA

Persona oprimida que ha interiorizado y comparte el sistema de creencias de su opresor.

ANDROCENTRISMO

Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería «la universal», la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

B

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Existe brecha salarial cuando el valor del trabajo de un hombre y una mujer es el mismo, pero no el sueldo. En España se determina una brecha salarial cerca del 20% (2019, INE), variando por grupos de edad y especialización.

BRECHA DIGITAL

Brecha tecnológica se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

C

COEDUCACIÓN

Modo de educación crítica que tiene como objetivo erradicar la cultura androcéntrica, problematizar los sexismos enraizados en las redes socioeducadoras, eliminando los mecanismos de diferenciación y desigualdad por razón de género o identidad sexual, y educando a las personas tanto para el ámbito privado como para el público, en una red de inclusión no segregadora.

La coeducación parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia. Se ha de diferenciar el concepto de coeducación con el de escuela mixta. La segunda se limita a agrupar en las aulas a niñas y niños, incorporando a las alumnas al mundo de los hombres y dejando fuera del mundo académico todo aquello que tiene que ver con el mundo y con la historia de las mujeres. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres –y no sólo en las aulas- tanto en todo lo referido a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre el alumnado y el profesorado, a los currículos, a las programaciones de aula y a los materiales y libros de texto.

COMISIÓN INTERMINISTERIAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (Art. 76 de la LOI)

Es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El término conciliación hace referencia a la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida laboral, familiar y personal. Concretamente, se refiere a la articulación en la realización de las tareas derivadas de dichos ámbitos y en cómo se resuelve mediante el uso de distintas estrategias (Alcañiz, 2015). En este sentido, la LOI garantiza los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. En su artículo 44 indica que se reconocerá a las trabajadoras y los trabajadores, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

CONSENTIMIENTO

Acuerdo verbal que establece que las partes involucradas en una relación sentimental, sexual o de otra índole lo hacen a gusto, de manera consciente, sana y sin coacciones.

CORRESPONSABILIDAD

La corresponsabilidad es cuidar en igualdad, hacerse cargo por igual en la relación de pareja de las necesidades de cuidado y de las áreas que hacen posible el bienestar en las personas del entorno familiar. En definitiva, hacerse cargo de la responsabilidad del cuidado familiar de forma equilibrada por igual. El cuidado corresponsable incluye, además de las tareas domésticas, la atención y la dedicación a las personas de la familia, especialmente las y los menores en periodo de crianza – que comprende de manera particular los meses de baja maternal – a las personas ancianas y a las personas enfermas o dependientes.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN

Acción Positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de estas en alguna actividad concreta.

D

DECONSTRUCCIÓN

Ejercicio de evaluación personal en el que la persona se esfuerza por desaprender, identificar y eliminar las actitudes machistas a las que ha estado expuesta toda la vida.

DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

Son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción. El Estado debe garantizar que toda persona pueda: 1) decidir cuántos hijos/as va a tener; 2) decidir el espaciamiento de los hijos/as; 3) controlar su comportamiento sexual según su propia forma de ser, sentir y pensar sin tener miedo o vergüenza; y 4) estar libre de enfermedades y deficiencias que interfieran con sus funciones sexuales y reproductivas.

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO

Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, entre otras, la Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las actividades consecutivas al año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007).

En España la variable sexo está presente en la recogida de datos de la mayoría de las estadísticas oficiales, pero hay que dar un paso más e introducir el concepto de transversalidad que supone introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas (M. Pazos).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA (Art. 6.1 LOI)

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.

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA (Art. 6.2 LOI)

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.

DOBLE JORNADA

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros.

E

ESPACIO PRIVADO

Como señala Soledad Murillo: *«Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo»*. Esta autora ha puesto de manifiesto cómo la privacidad es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí.

ESPACIO PÚBLICO

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

ESTEREOTIPOS

Modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de un grupo de pertenencia (sexo, edad, etnia, salud, etc.).

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres identificando los factores que causan las desigualdades y sugiriendo acciones para eliminarlas o adaptándolas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

EXPLOTACIÓN SEXUAL

Actividad ilegal mediante la cual una persona (mayoritariamente mujer o menor de edad) es sometida de forma violenta a realizar actividades sexuales sin su consentimiento, por la cual un tercero recibe una remuneración económica. Este delito está vigente hoy en día en todos los rincones del mundo favoreciendo así la trata de personas, principalmente mujeres, mediante el cual redes de criminales secuestran a niñas y las. Son tratadas como objetos y que sufren física y psíquicamente este tipo de torturas.

F

FEMINISMO

Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos. Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas.

Para comprender cómo ha evolucionado se relata en periodos históricos que se denominan "olas". Su alcance es internacional. A finales del siglo XX se empezó a denominar en plural "feminismos" por su complejidad teórica y para dar entrada a diferentes perspectivas.

G

GÉNERO

Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es suficiente para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.

Gerda Lerner señala que el género *«es la definición cultural de la conducta considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinados»*. Carole Pateman afirma que: *«La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social»*. Alicia Puleo sostiene que el género *«es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera masculino o femenino»*. Joan W. Scott subraya que: *«El género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos»*. En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son *«construcciones sociales»* que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y, por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción. Desde el momento en que se analizaron las desigualdades entre ambos sexos, las feministas radicales llegaron a la conclusión de que estamos sometidas y limitadas por una construcción social creada desde la visión masculina del hombre y, para liberarnos, debíamos acabar con ella. La perspectiva apunta a la reeducación a la reeducación sociocultural de las personas para que aquellos conceptos sociales como el comportamiento, las actividades, la personalidad, los gustos, etc., no sean impuestos según el sexo con el que cada ser humano nace.

Así, se persigue una sociedad libre de etiquetas que nos encasillan en un sistema sexo-género opresor donde cada persona independientemente de su sexo pueda ser y expresarse como realmente quiera.

Alude a aceptar que nuestra capacidad reproductiva es la única diferencia entre hombres y mujeres y todo lo demás (juguetes, colores, ropa, actitudes, comportamientos, etc.) sólo son particularidades personales no asociadas ni impuestas.

I

IGUALDAD

Como señala Celia Amorós (2005), *«es un concepto regulativo político, un concepto ético y también un valor que genera principios y normas jurídicas»*. La intención no es que los hombres sean idénticos a las mujeres ni al revés, sino que, a partir de las diferencias, se establezcan sus correspondientes equivalencias para que no se conviertan en desigualdades, y, como consecuencia, en oportunidades para discriminar. La igualdad ha sido tratada predominantemente desde una perspectiva formal: el derecho y la jurisprudencia se habían centrado en la eliminación de las discriminaciones, entendiendo que la combinación de la igualdad en la ley y la prohibición de discriminación eran suficientes para que las mujeres alcanzaran las mismas condiciones que los varones. Esto no ha sido así, porque la desigualdad de mujeres y hombres se encuentra en la base estructural de la sociedad, y necesita de una nueva estructuración a partir de la idea de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea).

IGUALDAD DE RESPONSABILIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Alude al reparto de actividades de manera que las responsabilidades familiares no recaigan exclusivamente sobre las mujeres, como ha ocurrido sistemáticamente. La Ley Orgánica de Igualdad en su artículo 44 establece que 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.

IGUALDAD FORMAL E IGUALDAD REAL

Los textos normativos, constituciones, tratados, reglamentos, convenios, que siguen las pautas de un texto jurídico reconocen la necesidad de velar por la igualdad como un derecho con garantías de protección para hombres y mujeres. La igualdad real, se registra mediante el análisis de aquellas instancias sociales, donde debiéndose verificar el principio de igualdad real, ésta no se concreta en la práctica, como se detecta en las tasas de empleo, tasas retributivas, participación en la vida política, presencia de mujeres en empresas del sector primario, órganos de decisión, entre otros.

IMPACTO DE GÉNERO

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE). España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

INDICADORES DE GÉNERO

VARIABLES DE ANÁLISIS que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican

diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

INTERSECCIONALIDAD

Según esta teoría, los distintos motivos de discriminación que sufren las personas no actúan de forma separada, sino que cuando se cruzan o se superponen conforman una forma específica de discriminación. La interseccionalidad no es exclusiva de la teoría feminista, pero sí existe una vertiente específica sobre género y los estudios concluyen que, cuando existen múltiples variables de discriminación, la variable género siempre se lleva la peor parte.

L

LENGUAJE NO SEXISTA

Utilización del lenguaje cotidiano y técnico eliminando del mismo el enunciado de términos únicamente en masculino, puesto que esta acepción lejos de ser universal aplicable para mujeres y hombres encierra una subestimación de la representación femenina en las descripciones en las que sea empleada. Para subsanar este déficit de visibilidad se recomienda introducir el género femenino, o buscar términos que indiquen en su composición semántica ambos géneros.

LENGUAJE PARA LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN

El sistema lingüístico ofrece numerosas, variadas y ricas posibilidades para evitar la discriminación sexual en su uso. Los fenómenos lingüísticos sexistas (masculino genérico, orden de presentación, duales aparentes, etc.) pueden y deben evitarse sin necesidad de agredir las normas gramaticales. Cambiar hábitos y romper con usos arraigados exige esfuerzo y sensibilización. Para ello, debemos conocer y llevar a la práctica nuevos usos que hagan nuestro lenguaje más igualitario, libre de estereotipos sexistas. En este sentido, La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo, se 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 (Artículo 14).

M

MACHISMO

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones. La desigual distribución del ejercicio del poder sobre otros u otras conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

MICROMACHISMO

Es un término que describe aquellas acciones cotidianas, sutiles e incluso inconscientes que están normalizadas en la sociedad. Algunos ejemplos de micromachismo podrían ser que el camarero le ponga instintivamente la cerveza al hombre y el refresco a la mujer, aunque él sea abstemio.

MISOGINIA

La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina y el feminismo la considera como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo: existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

P

PATRIARCADO

Literalmente significa «*gobierno de los padres*» pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

PLANES DE IGUALDAD

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 (LOIEMH, art. 46.1). Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978: «*Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza o sexo*».

Las vivencias de las mujeres, y sus constantes luchas reivindicativas obligan a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. De esta forma se acuña el Principio de Igualdad de Oportunidades. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

PRECIPICIO DE CRISTAL

Es una metáfora que describe el fenómeno por el cual, en circunstancias de turbulencia política, cultural o económica, las mujeres son más propensas que sus pares masculinos a ser designadas para roles de liderazgo que se pueden considerar precarios. Precarios, porque conllevan una gran carga de trabajo y elevadas posibilidades de fracaso. Las mujeres son nombradas en puestos directivos en circunstancias diferentes a los hombres.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, celebrada en diciembre de 1979 y organizada por Naciones Unidas, define la discriminación contra las mujeres como: «*Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera*».

PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA (DA 1ª LOI)

Se entiende por composición equilibrada la presencia 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 utiliza para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria con relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

R

ROLES DE GÉNERO

Roles, o papeles desempeñados por hombres y mujeres, en virtud de un proceso de aprendizaje denominado socialización que se desarrolla a lo largo de toda la biografía. Cuenta con agentes – la familia, el colegio, el grupo de pares, el trabajo, los medios de comunicación – así como los dispositivos de los que sirve para hacerlo eficaz: los juegos infantiles, las representaciones de los cuentos, las sanciones y recompensas, así como las expectativas que se reservan para niños y niñas respecto a su futuro personal y profesional.

S

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como «masculinos». Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.

SEGREGACIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana. Se analiza su doble vertiente en la segregación vertical y la segregación horizontal.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Ciertas características en la jerarquía de personas, puestos, categorías profesionales y tareas en los centros de trabajo, que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados. Es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad. Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que las mujeres se ubiquen favorablemente en las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal.

SEXISMO

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Aprendizaje biográfico en relación con los modelos que se transmiten de generación en generación con respecto a cumplir con los roles masculinos y femeninos. La socialización diferencial de género supone

adscribir a cada sujeto la responsabilidad a desarrollar en su papel social. La responsabilidad masculina estará ligada al ámbito productivo, mientras que la responsabilidad femenina tendrá en el cuidado y el ámbito reproductivo su punto de referencia.

SORORIDAD

Proviene del latín "soror", "hermana" y alude a la hermandad entre mujeres. Se utiliza para referirse a la relación de apoyo y unión, contrarrestando uno de los estereotipos más arraigados, de que las mujeres son las peores enemigas de otras mujeres.

SISTEMA SEXO-GÉNERO

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción sociocultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino. El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y para otros; en función, en definitiva, de modelos impuestos.

SUELO PEGAJOSO

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica mediante tareas como el trabajo maternal, el trabajo conyugal y el trabajo doméstico impidiéndolas realizarse fuera del hogar puesto la sociedad hace creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El mecanismo principal para «pegar a las mujeres al suelo» es utilizar la carga de la culpa.

T

TECHO DE CRISTAL

Es una barrera que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

TRANSVERSALIDAD

Se utiliza como sinónimo de «*mainstreaming de género*» y supone la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, decisiones o departamentos, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de decisiones en una organización.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO (LO 1/2004)

Violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas 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, aun sin convivencia. Desde 2014 incluye a los hijos y las hijas de las mujeres víctimas de Violencia de Género.

VIOLENCIA MACHISTA

Es la violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo. Si bien en muchos lugares del mundo los términos violencia de género y violencia machista suelen ser sinónimos, en España se suele usar este término para denominar cualquier violencia de un hombre contra una mujer por el simple hecho de ser mujer y no es necesario que exista una relación afectiva entre ellos. El Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014, establece una larga lista de violencias machistas, entre las que están la violencia sexual, la trata de personas con fines de explotación sexual, el matrimonio infantil o la mutilación genital femenina, entre otras.

VIOLENCIA SEXUAL

La violencia sexual implica cualquier conducta que conlleve un acto de naturaleza sexual realizado sin consentimiento de la mujer llevado a cabo a través de la fuerza y realizado desde una posición de poder o autoridad. Se produce cuando se fuerza a la mujer a mantener relaciones sexuales o se le obliga a realizar conductas sexuales en contra de su voluntad.

VIOLENCIA SOCIAL

Supone el ejercicio de cualquier conducta encaminada a limitar los contactos sociales y familiares de la mujer, aislándola de su entorno y obstaculizando cualquier tipo de apoyo social.

VISIBILIZACIÓN

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.