

**II PLAN DE  
IGUALDAD DE LA  
PLANTILLA DEL  
AYUNTAMIENTO DE  
MONTANEJOS**

**2023-2027**



**AYUNTAMIENTO DE  
MONTANEJOS**

## **1. INTRODUCCIÓN**

## **2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA**

**Normativa internacional**  
**Normativa europea**  
**Normativa estatal**  
**Normativa autonómica**

## **3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MONTANEJOS.**

## **4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

## **5. ACCIONES**

**Área 1. Proceso de selección y contratación.**  
**Área 2. Clasificación profesional.**  
**Área 3. Formación.**  
**Área 4. Promoción profesional.**  
**Área 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.**  
**Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**  
**Área 7. Infrarrepresentación femenina.**  
**Área 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

## **6. VIGENCIA**

## **7. COMISIÓN DE IGUALDAD**

## **8. ANEXOS**

**8.1. Acta de la reunión: constitución de la comisión de igualdad del Ayuntamiento de Montanejos.**  
**8.2. Reglamento de la comisión de igualdad del Ayuntamiento de Montanejos.**  
**8.3. Fichas de seguimiento de las acciones del plan de igualdad**  
**8.4 Diagnóstico**

**8.4.1. Organización municipal**

- 8.4.2. La situación laboral del personal del Ayuntamiento.  
Distribución de la plantilla.**
- 8.4.3. Sistema de clasificación profesional y contratos. La estabilidad  
en el trabajo.**
- 8.4.4. Análisis cuantitativo de la plantilla del ayuntamiento de  
Montanejos.**
- 8.4.5. Jornada laboral y distribución del tiempo de trabajo.**
- 8.4.6. Procesos de selección e incorporaciones de la plantilla.**
- 8.4.7. Retribuciones.**
- 8.4.8. Formación, promoción y carrera profesional.**
- 8.4.9. Salud laboral.**
- 8.4.10. Comunicación y lenguaje no sexista.**

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las Sociedades Democráticas. En nuestro país, la Constitución Española recoge como derechos de la ciudadanía la igualdad efectiva, reconociendo que todos somos iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o circunstancias personales o sociales.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Además de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral se ha dado en algunas condiciones de desigualdad y discriminación que es necesario corregir.

Combatir la desigualdad es tarea de todas las autoridades municipales, por ello hay que integrar de forma transversal y global en su funcionamiento políticas de igualdad.

Un plan de igualdad aplica la perspectiva de género en todas las actuaciones que la administración municipal lleve a cabo en su municipio.

El gobierno del Ayuntamiento de Montanejos, se compromete a implicarse en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres tanto entre la población como entre las trabajadoras y los trabajadores de esta administración local. Elaborando el II Plan de Igualdad de Oportunidades para trabajadoras y trabajadores con el firme propósito no solo de alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres sino de contribuir a la desaparición de la discriminación por razón de sexo.

## 2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

### 2.1. Normativa Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5
- Convenio n.º 111 OIT de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo

### 2.2. Normativa Europea

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1977 “Igualdad de trato”, modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/7/2006.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

### 2.3. Normativa Estatal

- Constitución Española 1978
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público. (Texto consolidado). Real Decreto Legislativo 5/015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 10/2010 de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Disposición Adicional undécima.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

### 2.4. Normativa Autonómica

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.
- Llei 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana.

### 3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE MONTANEJOS.

## Presentación

### Justificación y objeto

La constitución Española de 1978 proclama en el artículo 1 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico y establece en el artículo 14 la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2. consagra la obligación de los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas 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.

La Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGVI), los principios rectores de la acción administrativa contenidas en la LGVI, establecen que los poderes públicos valencianos han de adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conductas asignadas en función del género con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basadas en la idea de inferioridad o en función de estereotipos de mujeres y hombres contrarios al principio de igualdad. La Ley de la Generalitat Valenciana de Igualdad también especifica en su art. 4 que habrá que adoptar una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que corresponda a la transversalidad de género.

La disposición adicional séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, determina que las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, se han de adoptar medidas dirigidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Como consecuencia, habrán de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo de acuerdo a las condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con **carácter transversal**, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas la integrarán de forma activa, adoptando y ejecutando las disposiciones normativas, en la definición y los presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo de todas sus actividades.(Art.15).

Con el objetivo de garantizar la defensa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Montanejos, como entidad pública quiere comprometerse a seguir poniendo en marcha un nuevo Plan de Igualdad, que incluya la gestión del interés de la ciudadanía y el municipio con el fin de integrar la

perspectiva de género y el ámbito interno de la estructura del ayuntamiento, como organización laboral, involucrando al personal del mismo.

## Metodología

Es responsabilidad de las Administraciones Públicas en general, y de las Administraciones Locales, en particular, velar y aunar esfuerzos para alcanzar esta igualdad real entre mujeres y hombres, pero para ello es imprescindible, entre otros aspectos, realizar acciones concretas ligadas a las necesidades del territorio y su ciudadanía, además de contar con presupuestos económicos adecuados a la realidad social.

La primera decisión que se ha de tomar a la hora de elaborar un PIO es **comprometerse** respecto a qué tipo de trabajo vamos a realizar:

### A. Diagnóstico

Con la evaluación de los resultados que se desprenda del diagnóstico, nuevas aportaciones y estudios sobre la situación de la plantilla del ayuntamiento de Montanejos, es posible hacer un Plan de Igualdad personalizado, adaptado a una realidad concreta, con sus características, medios y recursos, con el fin de aplicar políticas con perspectiva de género en todas las áreas. En este caso, es necesario establecer un trabajo técnico y profesional.

Un correcto diagnóstico permitirá conocer y comprender el estado de la plantilla respecto a la igualdad, e identificar los posibles problemas que habrá que corregir y solucionar para conseguir el objetivo de alcanzar la igualdad real entre trabajadoras y trabajadores en el ámbito de actuación.

La recogida de información va a aportar tanto datos cuantitativos como cualitativos. Es importante hacer un correcto análisis de los mismos y resumir las observaciones que se hayan realizado, de forma que respondan a las preguntas que previamente se hayan planteado.

### B. Planificación y acción.

Se establecerán objetivos por áreas, además de objetivos específicos, determinando las acciones a emprender para alcanzar los objetivos propuestos.

Se elaborará un **PLAN DE ACCIÓN**: ¿ Cómo, cuándo, quién, con qué medios. Responsables de la gestión, indicadores de evaluación.

## **ÁREAS EN LAS QUE SE PRETENDE INTERVENIR**

En base a los resultados del diagnóstico, se establecerán aquellos ámbitos o áreas en los que es necesario realizar algún tipo de intervención que corrija las posibles desigualdades detectadas.

## **ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS**

Una vez determinadas las áreas de actuación, se concretarán los objetivos que tendrá la intervención en función de las características del municipio, los recursos del Ayuntamiento y la voluntad política. También habrá que establecer un orden de prioridad en los objetivos establecidos; querer abarcar demasiados objetivos, sin los recursos y medios necesarios, puede llevar al incumplimiento de los mismos. Es importante ser realista, conocer las posibilidades y limitaciones, y establecer objetivos claros, bien definidos y en consonancia con el objetivo principal del área y las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

## **DETERMINACIÓN DE LAS ACCIONES A EMPRENDER**

Para la consecución de cada uno de los objetivos se establecerán las acciones necesarias.

## **PLAN DE ACCIÓN**

Concreción de las acciones a desarrollar recogidas en distintas fichas que nos mostrarán cómo, cuándo, quién, recursos e indicadores de evaluación necesarios para el cumplimiento de las mismas.

## **PRESENTACIÓN DEL BORRADOR**

Se presentará el borrador a revisión por parte de agentes sociales, partidos políticos, equipo técnico municipal, etc... para la incorporación, en su caso, de las aportaciones y sugerencias pertinentes.

## VALIDACIÓN Y APROBACIÓN DEL PIO EN PLENO

Se remitirá al Pleno Municipal para su validación y aprobación, con el objetivo de lograr mayor compromiso de la corporación municipal y garantizar el cumplimiento de las acciones planteadas.

### **C. Áreas de trabajo para llevar a cabo el diagnóstico.**

*Ámbito interno. El Ayuntamiento de Montanejos, organización y personal:*

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Lenguaje inclusivo

### **D. Evaluación del PIO**

El órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es la comisión de igualdad.

La Comisión encargada de la evaluación puede establecer la misma en torno a tres ejes principales:

**1.- Resultados obtenidos:** grado de cumplimiento de las acciones programadas, de los objetivos previstos y necesidades atendidas. Es importante analizar los indicadores de evaluación establecidos para cada una de las actuaciones.

**2.- Proceso:** valoración de los recursos humanos y materiales utilizados, así como el cumplimiento del calendario previsto.

**3.- Impacto:** valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa a la puesta en marcha del PIO

En el proceso de evaluación, se hace necesario diferenciar entre la evaluación intermedia y la evaluación final:

**Evaluación intermedia:** se realizará una evaluación intermedia en la mitad de la vigencia del plan, como medio de control, para conocer si se están alcanzado los objetivos previstos en el cronograma para ese año, y en caso contrario, redefinir las acciones que sean necesarias y ajustarlas a la nueva situación de cara a conseguir lo establecido inicialmente.

**Evaluación final:** es la que tiene lugar tras la finalización del período de vigencia del Plan. Con las conclusiones obtenidas en esta evaluación, se realizará el consiguiente análisis de la situación actual respecto a la de partida. Esta evaluación final proporciona información útil sobre la validez de la realizado en el plan, Si esta evaluación resulta positiva será un gran aliciente para seguir trabajando por la igualdad. Si no es así se volverán a definir las actuaciones para seguir avanzando y poder conseguir el cumplimiento de los objetivos propuestos.

## Marco Normativo

### ESTATAL

- Constitución Española. 1978
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres  
Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público. (Texto consolidado).  
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Disposición Adicional undécima
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género .
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (Texto consolidado)

### COMUNITAT VALENCIANA

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.
- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana

## Fundamentación teórica

### Ámbito Internacional

Fecha	Actuación
1945	Se aprueba la carta de Naciones Unidas, primer documento internacional que establece el Principio de Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres (Declaración de los Derechos Humanos, 1948)
1967	Se aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ratificada por 135 países
1975	Conferencia Mundial sobre la Mujer: se aprueba el I Plan de Acción Mundial y se proclama el I Decenio para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
1979	Se crea la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ratificada por 179 países
1985	Conferencia Mundial de la ONU sobre Medio Ambiente y Desarrollo (Nairobi)
1993	Conferencia Mundial de la ONU sobre Derechos Humanos (Viena)
1995	IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing (China)
1996	II Cumbre de Ciudades en Estambul
1981	Organización Internacional del Trabajo (OIT) firma el Convenio 156 en Ginebra sobre Igualdad de Oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, ratificado 16 de julio 1985

- **Ámbito de la Unión Europea (UE)**

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. Los objetivos de la Unión Europea consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

***Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.***

En virtud del artículo 13 del Tratado, el Consejo puede adoptar las medidas necesarias para luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

***Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000)***

Ratifica la prohibición de cualquier forma de discriminación, en particular a las basadas en el sexo, y la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Además de este marco normativo general, existen diferentes normas europeas en materia de perspectiva de género, aspectos financieros, aspectos institucionales, no discriminación, empleo, violencia y acoso sexual.

- **Ámbito nacional.**

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que “España se constituye en un Estado social y democrático e Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas.

El artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**, establece que “ El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres informará con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas la integraran, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas y en el desarrollo conjunto de todas las actividades”.

En el artículo 14 de esta ley, se establece los criterios generales de actuación de los poderes públicos:

- El **compromiso** para hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad entres mujeres y hombres.

- La integración del **principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas, laborales, sociales, culturales y artísticas**, con la finalidad 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 la mujer incluido el doméstico.
- La **colaboración y cooperación** entre las distintas administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- La **participación equilibrada** de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- La adopción de las medidas necesarias para **la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acosos sexual y de acoso por razón de sexo**.
- 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 inmigrantes, 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 pueden adoptar, igualmente medidas de acción positiva.
- La **protección de la maternidad**, con especial atención a la asunción para la sociedad de los efectos derivados del embarazo, el parto y la lactancia.
- El establecimiento de medidas que aseguren la **conciliación** laboral y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la **corresponsabilidad** en las tareas domésticas y en la atención a la familia.
- El fomento de instrumentos de **colaboración** entre las distintas administraciones públicas y las agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
- El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la relaciones entre particulares
- La implantación de **un lenguaje no sexista** en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Todos los puntos considerados en este artículo se han de promover e integrar de la misma manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Por otra parte, **la Ley 9/2203, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, en su artículo 4 establece que :

“1. Los poderes públicos valencianos han de adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conductas asignadas en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

2. Las diferentes administraciones públicas han de adoptar una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género (...).”.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. Objetivo general.

Corregir las desigualdades por razón de género que a nivel laboral se pudieran suscitar e implementar una serie de medidas encaminadas a conseguir la igualdad real.

### 4.2. Objetivos específicos.

- Constituir la comisión de igualdad.
- Establecer mecanismos para que no exista sesgo de género en los procesos de selección.
- Establecer programas de formación continua y procesos de promoción que garanticen la participación por igual en ambos géneros.
- Analizar y verificar la equidad de las retribuciones.
- Identificar los obstáculos que no fomenten la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, tratando de paliarlos en la medida de lo posible.
- Elaborar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Elaborar una guía de lenguaje no sexista para evitar el uso sexista del mismo.
- Analizar los presupuestos generales anuales con perspectiva de género.
- Conseguir y mantener una composición equilibrada en la plantilla.

## 5. ACCIONES

### Área 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo : Garantizar la igualdad de trato en las pruebas y requisitos exigidos en los procesos de selección

#### ACCIÓN 1

Comprobar que las ofertas de empleo, en su redacción no contengan ningún filtro o discriminación por razón de sexo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Agencia de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Igualdad</li> </ul>

#### ACCIÓN 2

Promover en los diferentes programas de contratación y promoción de empleo acciones dirigidas a incorporar las medidas necesarias para fomentar y potenciar la perspectiva de género, tanto en cuanto al uso de lenguaje no sexista como generar medidas para minimizar la infrarrepresentación.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Agencia de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de Igualdad</li> <li>Tribunal de Selección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 3

Valorar los cursos en materia de igualdad que estén organizados por la administración pública en la fase de concurso de méritos.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
• Recursos humanos	• Agente de igualdad	• Durante toda la vigencia del plan	• Comisión de igualdad

### ACCIÓN 4

Establecer que tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
• Recursos humanos	• Agente de igualdad	• Durante toda la vigencia del plan	• Comisión de igualdad

### ACCIÓN 5

Elaborar un convenio colectivo para el personal del ayuntamiento de Montanejos, o anexarse al convenio de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
• Recursos humanos	• Agente de desarrollo local	• Durante toda la vigencia del plan	• Comisión de igualdad

## Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Organizar los puestos de trabajo de la plantilla de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Montanejos .

### ACCIÓN 1

Revisar la descripción y evaluación de los puestos de trabajo evitando la existencia de cualquier sesgo de género.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li> <li>• Agencia de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de empleo y desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1º semestre 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 2

Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de promoción que conlleven el número de personas candidatas seleccionadas y el resultado del proceso selectivo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li> <li>• Agencia de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de empleo y desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1º semestre 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### Área 3: FORMACIÓN.

Objetivo: Fomentar la formación en igualdad de la plantilla y de las personas con responsabilidad del ayuntamiento de Montanejos.

#### ACCIÓN 1

Realizar cursos generales y especializados dirigidos, al persona de los distintos servicios para la integración de oportunidades en las políticas públicas.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li> <li>• Agencia de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de empleo y desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

#### ACCIÓN 2

Fomentar la formación en materia de igualdad dirigidos a toda la plantilla, incluidos cargos políticos.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li> <li>• Agencia de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 3

Potenciar el plan de formación como una herramienta de intervención para la promoción dentro de la administración.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Recursos humanos</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Durante toda la vigencia del plan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li></ul>

#### Área 4.PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Objetivo: Fomentar la formación en promoción en las mujeres

#### ACCIÓN 1

Elaborar y potenciar el plan de formación con acciones específicas que favorezcan el acceso a la promoción interna.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li> <li>• Agencia de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

#### ACCIÓN 2

Formación y sensibilización en igualdad y no discriminación a la plantilla, tanto en conceptos básicos y generales como aquellos adaptados al perfil y entorno profesional.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li> <li>• Agencia de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

## Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo: Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva por razón de sexo.

### ACCIÓN 1

Aplicar medidas para la transparencia en las políticas salariales, garantizando la igualdad y la no discriminación, con especial atención a los elementos variables del salario.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humanos</li> <li>• Agente de empleo y desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de empleo y desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2º semestre 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 2

Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos segregados por sexos en materia de retribuciones ( grupos profesionales, niveles, complementos, puestos de responsabilidad) para detectar posibles discriminaciones.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humanos</li> <li>• Agente de empleo y desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de empleo y desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1º semestre 2025</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> </ul>

**ACCIÓN 3**

Elaboración de un informe anual sobre retribuciones y brecha salarial de género.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Agente de empleo y desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de igualdad</li> <li>Agente de empleo y desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de igualdad</li> </ul>

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

Objetivo: Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

### ACCIÓN 1

Dar a conocer la legislación existente en materia de conciliación y las medidas incluidas en el Plan de Igualdad

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li> <li>• Agencia de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 2

Permitir flexibilidad horaria, en la medida de lo posible, en la entrada y salida al puesto de trabajo a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores del ayuntamiento de Montanejos.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 3

Realizar dentro del horario laboral las reuniones y las acciones formativas.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de igualdad</li> <li>Agente de empleo y desarrollo local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 4

Dar preferencia a la elección de vacaciones a los trabajadores y a las trabajadoras del ayuntamiento que tengan a su cargo menores de 14 años y personas dependientes. El personal con menores de 14 años y familias monomarentales tendrán derecho a solicitar vacaciones dentro del periodo vacacional escolar.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de igualdad</li> <li>Agente de empleo y desarrollo local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 5

Permitir la posibilidad de teletrabajar , siempre que el puesto de trabajo lo permita a las trabajadoras y a los trabajadores del ayuntamiento de Montanejos para el cuidado menores de 12 años y personas dependientes cuando se encuentren enfermos.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de igualdad</li> <li>Agente de empleo y desarrollo local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 6

Permitir la posibilidad de acumular las horas de lactancia en días enteros de trabajo, que se transformaran en 15 días hábiles

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de igualdad</li> <li>Agente de empleo y desarrollo local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

## Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo: Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

### ACCIÓN 1

Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en los puestos que están infrarrepresentadas.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de empleo y desarrollo local</li> <li>Agente de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 2

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de empleo y desarrollo local</li> <li>Agente de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

## Área 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL.

Objetivo1: Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

### ACCIÓN 1

Elaborar un protocolo de prevención de acosos sexual, por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de igualdad.</li> <li>• Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1º semestre 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 2

Dar a conocer el protocolo a todo el personal del ayuntamiento mediante correo electrónico y a través de la red interna.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de igualdad</li> <li>• Agencia de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 3

Sensibilizar a toda la plantilla e informar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de igualdad.</li> <li>• Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 4

Incorporar la atención específica a la salud de las mujeres en las revisiones médicas de las trabajadoras.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 5

Incluir en los cursos de formación en materia de prevención, conocimientos relativos a los riesgos laborales que afecten de forma diferencial a las trabajadoras y a los trabajadores.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 6

Promover campañas de sensibilización del personal de carácter informativo y preventivo incluyendo el impacto de las diferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud y la prevención de enfermedades.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

### ACCIÓN 7

Incorporar en los botiquines de primeros auxilios productos de higiene femenina.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

### Área 9: LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivo1: Garantizar en todos los documentos del ayuntamiento de Montanejos un lenguaje inclusivo y utilización de imágenes no sexistas en todas sus publicaciones.

#### ACCIÓN 1

Implantar el uso no sexista del lenguaje en todos los documentos internos, comunicaciones y notificaciones.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Agencia de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de igualdad</li> </ul>	2º semestre de 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

#### ACCIÓN 2

Elaborar un manual para el uso no sexista del lenguaje administrativo y hacerlo llegar a todo el personal de la plantilla del ayuntamiento de Montanejos.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Agencia de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1º semestre de 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

#### ACCIÓN 3

Revisar todas las imágenes publicadas por el ayuntamiento de Montanejos para que no tengan carácter sexista

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Agencia de igualdad.</li> <li>Agencia de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agente de igualdad</li> <li>Agente de desarrollo local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante toda la vigencia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de igualdad</li> </ul>

**ACCIÓN 4**

Realización de un curso básico en materia del uso del lenguaje e imágenes no sexistas dirigido a toda la plantilla.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Agencia de igualdad.</li><li>• Agencia de desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agente de igualdad</li><li>• Agente de desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2º semestre de 2024</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comisión de igualdad</li></ul>

## **6. VIGENCIA**

Este II Plan de Igualdad de Oportunidades del ayuntamiento de Montanejos tendrá una vigencia de 4 años. Desde el año 2023 hasta el 2027, contando desde el día siguiente de la fecha de aprobación por el Pleno Municipal, sin perjuicio que permanezca en vigor hasta la aprobación de un nuevo plan.

El Plan de Igualdad se negociará con las trabajadoras y los trabajadores que forman parte de la Comisión de Igualdad y será redactado por la agente de igualdad de la xarxa valenciana de agentes de igualdad de la comarca del Alto Mijares.

## 7. COMISIÓN DE IGUALDAD

Para llevar a cabo la implantación del Plan de Igualdad, el 1 de septiembre de 2023 se procede a constituir la comisión de igualdad, el Ayuntamiento de Montanejos cuenta con una plantilla reducida y no cuenta con representación sindical se optó por designar una persona que represente cada departamento siendo designadas para su representación para la constitución de dicha comisión, las siguientes personas:

### A) Presidencia de la comisión de igualdad

Designar al alcalde o alcaldesa como Presidenta o presidenta de la comisión de igualdad.

### B) Empleados y empleadas de la plantilla del Ayuntamiento de Montanejos

Presidente	Miguel Sandalinas Collado
Secretaria	M. <sup>a</sup> José Ferrer Burgal
Representante del sector seguridad ciudadana	Daniel Muñoz Varela
Agente de empleo y desarrollo local	Juan Miguel Fernandez Marín
Agente de igualdad	Cueva Santa Juan Magdalena
Representante departamento administración	Sara De Llago Moliner
Alguacil	Jesús Henández López
Representante departamento de limpieza	Rosa Ferrandis Pradillas
Representante departamento turismo	Lourdes Asensi Moya
Representante departamento peones	Pedro José López Martínez

### C) Técnico/ a designada para realizar las actuaciones necesarias para el desarrollo del proceso

Agente de Igualdad Alto Mijares	Cueva Santa Juan Magdalena
---------------------------------	----------------------------

## 8. ANEXOS

### ACTA DE LA REUNIÓN: CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE FECHA 1 DE SEPTIEMBRE DE 2023

Siendo las 11:00 horas del día de la fecha se reúnen en el Ayuntamiento de Montanejos las personas que se indican a continuación con el fin de celebrar la primera reunión.

#### PUNTOS TRATADOS EN LA REUNIÓN

##### PRIMERO:

Toma la palabra el alcalde, Miguel Sandalinas Collado, y da la bienvenida a todas las personas presentes.

A continuación explica la intención del Ayuntamiento de Montanejos de redactar el II Plan de Igualdad de Oportunidades de la plantilla del Ayuntamiento de Montanejos.

##### SEGUNDO:

Se hace entrega a las personas asistentes del reglamento de la Comisión de igualdad, este reglamento ya fue aprobado por pleno cuando se aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades en fecha de 22 de diciembre de 2018. Se les especifica que lo único que variará de ese reglamento es la composición de la comisión de igualdad.

##### TERCERO: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

El Alcalde explica a las personas asistentes la necesidad que el Plan de igualdad del Ayuntamiento sea negociado y consensado entre los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla del Ayuntamiento.

Mostrando su conformidad las personas presentes, se procede a la constitución de la Comisión de igualdad, que estará integrada por las siguientes personas:

Presidente	Miguel Sandalinas Collado
Secretaria	M. <sup>a</sup> José Ferrer Burgal
Representante del sector seguridad ciudadana	Daniel Muñoz Varela
Agente de empleo y desarrollo local	Juan Miguel Fernandez Marín
Agente de igualdad	Cueva Santa Juan Magdalena
Representante departamento administración	Sara De Llagó Moliner
Alguacil	Jesús Henández López
Representante departamento de limpieza	Rosa Ferrandis Pradillas
Representante departamento turismo	Lourdes Asensi Moya
Representante departamento peones	Pedro José López Martínez

La Comisión de Igualdad tendrá como principal función la redacción e implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Montanejos, así como el seguimiento y evaluación del mismo.

Y sin mas temas a tratar, se levanta la sesión a las 12:00 horas

## 8.2. Reglamento de la comisión de igualdad del Ayuntamiento de Montanejos

# REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MONTANEJOS.

Montanejos, de septiembre de 2023

## PREÁMBULO

Desde la consagración de la igualdad entre géneros como un derecho fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, los tratados internacionales y a normativa emanada de las instituciones europeas han establecido la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los principios básicos de las instituciones y de las normativas derivadas de ellas.

La Constitución Española de 1978 recoge en el artículo 14 el principio de no discriminación por razón de sexo y establece en el artículo 9.2. la obligación y responsabilidad de los poderes públicos para hacer cumplir de forma efectiva este mandato constitucional.

El Título II del Estatuto de la Autonomía de la Comunidad Valenciana, de los Derechos de los Valencianos y de las Valencianas, en su artículo 10, dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género. Asimismo, su artículo once dispone que “La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa e indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, así como que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador de ordenamiento jurídico.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, incorpora al ordenamiento jurídico del empleo publico la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas elaboren y apliquen un plan de

igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario. El capítulo II de esta misma Ley, dedicado a la Administración Local, establece como competencias, la de remover los obstáculos que impidan o dificulten el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial, y establece como objetivo prioritario de las administraciones locales la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad de Oportunidades.

Se crea la Comisión de Igualdad. Su finalidad, composición y funcionamiento se regula por lo dispuesto en el presente reglamento.

## **COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.**

### **Presidencia**

Miguel Sandalinas Collado

### **Secretaria**

M.<sup>a</sup> José Ferrer Burgal

### **Agente de empleo y desarrollo local**

Juan Miguel Fernández Marín

### **Representante seguridad ciudadana**

Daniel Muñoz Varela

### **Representante del departamento de administración**

Sara De Llago Moliner

### **Alguacil**

Jesús Hernández López

### **Representante departamento de turismo**

Lourdes Asensi Moya

### **Representante cuadrilla de peones**

Pedro José López Martínez

### **Representante departamento de limpieza**

Rosa Ferrandis Pradillas

### **Agente de igualdad**

Cueva Santa Juan Magdalena

## **DESIGNACIÓN DE LAS/LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

Deberá propiciarse una composición equilibrada de mujeres y hombres en el seno de la Comisión de Igualdad.

La designación, revocación y sustitución de representantes de cada una de las partes, será libre y no cometida a más requisito que la notificación a tal efecto a la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Montanejos.

No podrán ser integrantes de la Comisión de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación. Tampoco podrán serlo las empleadas o los empleados que hayan sido objeto de sanción o expediente por estos motivos.

## **CONVOCATORIA DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al principio de la elaboración del Plan, para planificar y organizar las acciones que se van a llevar en dicho plan, una vez en la mitad de la ejecución del Plan y al final del Plan para su elaboración. Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro miembros de la Comisión y solicitada con una semana de antelación.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo máximo de 5 días desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.

Si alguien de los miembros que componen la Comisión de Igualdad no pudiera asistir a cualquier convocatoria designará a una persona de su organización para que le sustituya, la cual adquirirá idénticas responsabilidades.

## **DESARROLLO DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

De las reuniones celebradas, la Secretaría levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y, en su caso, las posiciones de las partes, remitiéndose a todas las personas que integran la Comisión de Igualdad, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

La Presidencia dirigirá las sesiones y ordenará los debates, buscando el consenso entre las partes. Si el consenso no fuera posible, se procederá a la votación, adaptándose los acuerdos por mayoría simple de las personas componentes presentes que tengan derecho a voto. En caso de empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

Las personas componentes de la Comisión de Igualdad, así como cualquier otra persona a la que técnicamente se le requiera en una reunión, quien tendrá voz pero no voto, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en la misma, así como de la documentación y datos que se aporten por las partes.

La Comisión de Igualdad contará con una Comisión de Trabajo encargada en la formulación de propuestas e informes de seguimiento de la ejecución del Plan a la Comisión de Igualdad.

Esta Comisión de Trabajo estará integrada por los miembros de la Comisión de Igualdad Agente de desarrollo local, y la agente de igualdad.

## **FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

Son funciones de la Comisión de Igualdad asumir y ejercer aquellas competencias que le han sido encomendadas a fin de fomentar la igualdad de género en todas las dependencias municipales, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo, en el ámbito laboral.

La comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Montanejos:

- \* Realizará el seguimiento de la aplicación sobre las medidas de igualdad previstas en el Plan de Igualdad.
- \* Realizará un calendario de actuación para ejecutar las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

- \* Evaluará cada una de las medidas previstas en el plan de igualdad con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad existentes.
- \* Atenderá cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por un/a empleado/a municipal.
- \*Aprobará el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- \* Controlará, vigilará y elevará, en su caso, propuestas de modificación de las conductas discriminatorias para la corrección de las mismas.
- \* Realizará propuestas de corrección cuando se detecta alguna situación de desigualdad, dirigiéndolos a las unidades municipales correspondientes para que se aplique el principio de igualdad.
- \* Evaluará el Plan de Igualdad en la mitad y al final de su vigencia.

## **ADAPTACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO**

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Igualdad y mediante el acuerdo unánime de las mismas.

### 9.3. Fichas de seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad

#### UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

ÁREAS
Objetivos
Acción
Actividad

#### DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD

DESCRIPCIÓN: Fechas, fases, herramientas, finalidad

ÁREAS Y PERSONAS RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN

#### GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN

**TOTAL**

**MEDIO**

**NULO**