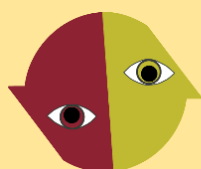


I PLAN DE IGUALDAD

2021-2024



Ajuntament de Portell de Morella



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificaci3n en Igualdad



Ajuntament de Portell de Morella

Subvencionado por:



Coordinado por:



Con el asesoramiento de:



Presentación y compromiso



AJUNTAMENT DE PORTELL DE MORELLA

C/ Major, 8 - 12318 PORTELL DE MORELLA - Castelló
C.I.F. P-1209100-E - Tel. / Fax 964 17 87 79 – aytoportell@gva.es

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTO DE PORTELL SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

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 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.





AJUNTAMENT DE PORTELL DE MORELLA

C/ Major, 8 - 12318 PORTELL DE MORELLA - Castelló
C.I.F. P-1209100-E - Tel. / Fax 964 17 87 79 – aytoportell@gva.es

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.

Este Ayuntamiento 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 así conste, a los efectos oportunos, se libra el presente de Orden y con el Visto Bueno del Sr. Alcalde, a reserva de aprobación de Acta, de conformidad con lo previsto por el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En Portell de Morella, a fecha de la firma.

VºBº
El Alcalde,
(documento firmado electrónicamente)
Fdo. D. Álvaro Ferrer Ferrer

El Secretario-Interventor accidental,
(documento firmado electrónicamente)
Fdo. Baltasar Rull Costa



Cód. Validación: AF712N2SOP7ZRCOCL4COZ37WR1 | Verificación: <https://portellmorella.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPúblico Gestiona | Página 3 de 3



AJUNTAMENT DE PORTELL DE MORELLA

C/ Major, 8 - 12318 PORTELL DE MORELLA - Castelló
C.I.F. P-1209100-E - Tel. / Fax 964 17 87 79 – aytoportell@gva.es

BALTASAR RULL COSTA, SECRETARIO-INTERVENTOR ACCIDENTAL, EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE LA SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO DE PORTELL DE MORELLA,

CERTIFICO:

ÚNICO.- Que el Pleno del Ayuntamiento de Portell de Morella, en fecha doce de noviembre de dos mil veinte, ha adoptado el siguiente ACUERDO:

“ASUNTO: APROBACIÓN DE LA DECLARACIÓN INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTO DE PORTELL DE MORELLA SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Vista la Declaración del Ayuntamiento de Portell de Morella sobre políticas de igualdad de género (DOCUMENTO ANEXO).

Por cuanto antecede, a los Sres. Miembros de la Corporación adoptan el siguiente ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar dicha declaración institucional sobre políticas de igualdad por parte de este ayuntamiento. (DOCUMENTO ANEXO)

Baltasar Rull Costa (1 de 2)
Función: Secretario Inter-accidental
Fecha Firma: 13/11/2020
HASH: 44caae1788d717c3298b57202ac38fa08

Avano Ferrer Ferrer (2 de 2)
Función: Secretario Inter-accidental
Fecha Firma: 16/11/2020
HASH: c520d145a8b8c7c85fae897d33b239269



Cód. Validación: AFYN2NQSQPTZRCOCL4CQZ37WR | Verificación: <https://portelldemorella.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 3

Aprobación



Vilafranca, a 14 de diciembre de 2020

Acta de aprobación del Plan de Igualdad.

A fecha de hoy, 14 de diciembre de 2020, se aprueba el I Plan de Igualdad de Recursos Humanos de los municipios de Ares del Maestrat, Castellfort, Herbers, Palanques, Portell de Morella y Zorita del Maestrazgo, pertenecientes a la Mancomunidad dels Ports, por la Comisión Negociadora de Igualdad por unanimidad de sus integrantes.

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora son:

D'Ares del Maestrat	Noelia Pitarch Beltrán (titular) Alejandra Onofre Millet (suplente)	Auxiliar Administrativo Agente de Empleo y Desarrollo Local
Castellfort	Myriam Boix Meseguer (titular) Jacobó Castel Folch (suplente)	Agente de Empleo y Desarrollo Local Concejal
Herbers	Susana Gil Albalat	Agente de Empleo y Desarrollo Local Concejal
Palanques	María Pilar Zapater Ejaarqure (titular) Lucía Martí Adell (suplente)	Agente de Empleo y Desarrollo Local Concejala
Portell de Morella	Alicia Mor Pons (titular) Diego Agut Gómez (suplente)	Concejala Concejal
Zorita del Maestrazgo	María Pilar Zapater Ejaarqure	Agente de Empleo y Desarrollo Local





En representación de los sindicatos

CCOO	Vicent Francesc Coll Pitarch (titular) Electra Añó Cabanes (suplente)
UGT	Ana Isabel Civera Percha, Secretaria de mujer y cooperación de UGT.



Además, en calidad de asesora técnica en materia de igualdad, asiste a la reunión de aprobación del I Plan de Igualdad de los municipios de Ares del Maestrat, Castellfort, Herbers, Palanques, Portell de Morella y Zorita del Maestrazgo.

- Isabel, Agente de Igualdad de la Mancomunidad Els Ports.
- Elisa Iniesta Pérez de Gracia, consultora Equality Momentum.
- Carla Llovet Martínez, consultora Equality Momentum.



Fdo. Dña. Noelia Pitarch Beltrán
Auxiliar Administrativo

NOELIA| Firmado digitalmente por
PITARCH| NOELIA|PITARCH|
BELTRAN| BELTRAN|
Fecha: 2021.01.15
13:06:47 +01'00'

Fdo. Dña. Myriam Boix Meseguer
Agente de Empleo y Desarrollo Local

MYRIAM| Firmado digitalmente por
BOIX| MYRIAM|BOIX|
MESEGUER| MESEGUER|
Fecha: 2020.12.22
14:01:49 +01'00'

Fdo. Dña. Susana Gil Albalat
Agente de Empleo y Desarrollo Local

Firmado por SUSANA GIL
ALBALAT - DNI 73394667B el
día 14/01/2021 con un
certificado emitido por
ACCVCA-120

Fdo. Dña. María Pilar Zapater Ejarque
Agente de Empleo y Desarrollo Local

MARIA| Firmado digitalmente por
PILAR| MARIA PILAR|
ZAPATER| ZAPATER|
EJARQUE| EJARQUE|
Fecha: 2021.01.28
20:40:15 +01'00'

Fdo. Dña. Alicia Mor Pons
Concejala

Firmado por ALICIA MOR
PONS - DNI 18942491J el
día 29/01/2021 con un
certificado emitido por
ACCVCA-120

Fdo. Dña. María Pilar Zapater Ejarque
Agente de Empleo y Desarrollo Local

MARIA| Firmado digitalmente por
PILAR| MARIA PILAR|
ZAPATER| ZAPATER|
EJARQUE| EJARQUE|
Fecha: 2021.01.28
20:45:24 +01'00'

Fdo. D. Vicent Francesc Coll Pitarch
CCOO

DNI R9428094

Fdo. Dña. Ana Isabel Civera Percha
Secretaría de mujer y cooperación de UGT

Comisión Negociadora




Valencia, a 20 de noviembre de 2020

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del I Plan de Igualdad de los municipios d'Ares del Maestrat, Castellfort, Herbers, Palanques, Portell de Morella y Zorita del Maestrazgo, y en cumplimiento del *artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se conforma la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, la cual en su composición procura un equilibrio social y de género.

Las **funciones** de la Comisión Negociadora se pueden sintetizar en las siguientes:

- 
1. Velar por que en la organización se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
 2. Informar al personal de la organización sobre todos los pasos que se realicen para redactar el I Plan de Igualdad.
 3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la institución y de colaborar en todo lo necesario para la correcta redacción e implementación del I Plan de Igualdad.
 4. Validar y aprobar el diagnóstico realizado.
 5. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones derivadas del resultado del diagnóstico de situación sobre igualdad de oportunidades aprobado, en el proceso de redacción del I Plan de Igualdad.
 6. Aprobar el I Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
 7. Impulsar la difusión del I Plan de Igualdad y promover su implantación.

Son nombradas para componer la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad las siguientes personas, que ostentan los siguientes cargos:



D'Ares del Maestrat	Noelia Pitarch Beltrán (titular) Alejandra Onofre Millet (suplente)	Auxiliar Administrativo Agente de Empleo y Desarrollo Local
Castellfort	Myriam Boix Meseguer (titular) Jacobo Castel Folch (suplente)	Agente de Empleo y Desarrollo Local Concejales
Herbers	Susana Gil Albalat	Agente de Empleo y Desarrollo Local Concejales
Palanques	María Pilar Zapater Ejarque (titular) Lucía Martí Adell (suplente)	Agente de Empleo y Desarrollo Local Concejales
Portell de Morella	Alicia Mor Pons (titular) Diego Agut Gómez (suplente)	Concejales Concejales
Zorita del Maestrazgo	María Pilar Zapater Ejarque	Agente de Empleo y Desarrollo Local



En representación de los sindicatos

CCOO	Vicent Francesc Coll Pitarch (titular) Electra Añó Cabanes (suplente)
UGT	Ana Isabel Civera Percha, Secretaria de mujer y cooperación de UGT.

Además, en calidad de asesora técnica en materia de igualdad, asiste a la reunión de aprobación de la Comisión de Igualdad de los municipios d'Ares del Maestrat, Castellfort, Herbers, Palanques, Portell de Morella y Zorita del Maestrazgo.

- Isabel, Agente de Igualdad de la Mancomunidad Els Ports.
- Elisa Iniesta Pérez de Gracia, consultora Equality Momentum.
- Carla Llovet Martínez, consultora Equality Momentum.



Fdo. Dña. Noelia Pitarch Beltrán
Auxiliar Administrativo

NOELIA|
PITARCH|
BELTRAN|
Firmado digitalmente por NOELIA|PITARCH|BELTRAN
Fecha: 2021.01.15 13:06:47 +01'00'

Fdo. Dña. Myriam Boix Meseguer
Agente de Empleo y Desarrollo Local

MYRIAM|
BOIX|
MESEGUER|
Firmado digitalmente por MYRIAM|BOIX|MESEGUER
Fecha: 2020.12.22 14:02:22 +01'00'

Fdo. Dña. Susana Gil Albalat
Agente de Empleo y Desarrollo Local

Firmado por SUSANA GIL ALBALAT -
DNI 73394667B el día 14/01/2021
con un certificado emitido por
ACCVCA-120

Fdo. Dña. María Pilar Zapater Ejarque
Agente de Empleo y Desarrollo Local

MARIA
PILAR|
ZAPATER|
EJARQUE|
Firmado digitalmente por MARIA PILAR|ZAPATER|EJARQUE
Fecha: 2021.01.28 20:37:38 +01'00'

Fdo. Dña. Alicia Mor Pons
Concejala

Firmado por ALICIA MOR PONS
- DNI 18942491J el día
29/01/2021 con un
certificado emitido por
ACCVCA-120

Fdo. Dña. María Pilar Zapater Ejarque
Agente de Empleo y Desarrollo Local

MARIA PILAR|
ZAPATER|
EJARQUE|
Firmado digitalmente por MARIA PILAR|ZAPATER|EJARQUE
Fecha: 2021.01.28 20:46:56 +01'00'

Fdo. D. Vicent Francesc Coll Pitarch
CCOO

DNI 181422084

Fdo. Dña. Ana Isabel Civera Percha
Secretaría de mujer y cooperación de UGT

Contenido

I.	Àmbit de aplicació y vigència	12
II.	Marco jurídic.....	14
III.	Marco metodològic	62
IV.	Informe Diagnòstic	71
	<i>Recomendaciones</i>	106
	<i>Anàlisis DAFO</i>	112
V.	Plan de Igualdad	118
	1. <i>Objetivos generales, específicos, y acciones</i>	119
	2. <i>Cronograma</i>	136
	3. <i>Sistema de evaluación</i>	137
	4. <i>Glosario</i>	140
	<i>Bibliografía</i>	171
	ANEXO.....	172
	<i>FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO</i>	172

I. Àmbito de aplicació y vigencia

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación. En los Planes de Igualdad se fijan los objetivos para alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En virtud de la Disposición adicional séptima del RDL 5/2015, 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, creando un plan de igualdad o acuerdo de condiciones de trabajo al personal funcionario que sea aplicable.

El Plan de Igualdad, que se produce tras la elaboración del diagnóstico y en él se presentan el conjunto de recomendaciones, objetivos y acciones enfocadas a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, se ha desarrollado en los meses de octubre a diciembre de 2020. Tras la reunión celebrada en 14 de diciembre de 2020, se produce su aprobación por unanimidad.

El presente I Plan de Igualdad se dirige a todas las personas de la plantilla que prestan servicio en el Ayuntamiento de Portell de Morella, independientemente de la relación contractual que les ligue al Ayuntamiento, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a empresas contratadas por parte de la entidad local.

Por último, se establece una vigencia del I Plan de Igualdad de cuatro años, a partir de la fecha de su aprobación (2021-2024).

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

II. Marco jurídico

1. MARCO INTERNACIONAL

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

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

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

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

2. MARCO ESTATAL

Constitución Española

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

Artículo 9

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

Artículo 14

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

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

Artículo 27

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

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

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

- a) Vigilancia y control de la contaminación ambiental.
- b) Protección del medio natural.
- c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:
 - a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

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

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

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

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

Artículo 25 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

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

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en

los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26 Protección de la maternidad

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada



a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:



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

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

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

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

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

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



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

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

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

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

a) Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.

b) Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

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

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

Artículo 2. Principios rectores.



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

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

Artículo 10. Publicidad ilícita.

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

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

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

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

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Artículo 11. Acciones positivas.

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

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho

corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

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

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

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

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

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

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

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres

al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y

trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

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

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

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

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

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

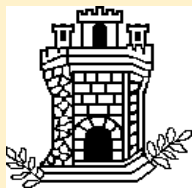
La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro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

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

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

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



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

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

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

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

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

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

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local

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

noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para incluir una nueva disposición adicional.

Y del mismo modo, la presente Ley quiere contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responde la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminación de barreras y obstáculos que puedan limitar la plena integración, la participación, el acceso a la información y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad.

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

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

Artículo 4.2. Derechos Laborales

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

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

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

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o

convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

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

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

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

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

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de 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.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)

Artículo 1. Objeto

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

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

Artículo 10. Funcionarios interinos

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

Artículo 14. Derechos individuales

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

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

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

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

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

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

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho

causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

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

Artículo 61. Sistemas selectivos

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

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

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

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

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad

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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas 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.

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

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

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los

interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 183. Situación protegida.

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

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

Artículo 184. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 187. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación

económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

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

Artículo 188. Situación protegida.

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

Artículo 191. Beneficiarios.

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

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

Artículo 267. Situación legal de desempleo.

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

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

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

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

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género

VI

Una de las medidas más urgentes de llevar a cabo en el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género, es la que plantea la necesidad de adoptar las modificaciones legales oportunas para que la Administración local pueda llevar a cabo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, ya que se trata de la administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas. En este sentido, se plantea que estas cuestiones deberán formar parte del catálogo de materias recogido como de competencia propia de los municipios en el artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Por otra parte, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece cuantías específicas destinadas a las entidades locales dirigidas a implementar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.



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

VII

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



Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

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

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

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

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la

modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

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

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

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

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

2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la

persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

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

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

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

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

5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

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

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

RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las

formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

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

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



3. MARCO AUTONÓMICO

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Apartado IV. Ámbitos de actuación

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

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

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



Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas

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

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresa de la Comunidad Valenciana

Artículo 1. Objeto

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



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

Artículo 2. Ámbito de aplicación

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

Artículo 3. Requisitos de los Planes de Igualdad

1. Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
2. Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
3. Para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana, éstos deberán contener:
 - a) Ámbito de aplicación.
 - b) Partes suscriptoras del Plan.
 - c) Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.
 - d) Medios y recursos para su puesta en marcha.
 - e) Sistemas de evaluación y seguimiento.
 - f) En aquellos Planes que cuenten con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

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

1. Área de acceso al empleo.

1) Procesos de selección no discriminatorios.

2) Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.

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

2. Área de conciliación.

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

2) Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.

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

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

3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.

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

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

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

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

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

4. Área de retribuciones.

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

5. Área de salud laboral.

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

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

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

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

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

Artículo 4. Solicitudes y documentación

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

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

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

- 1) Nombre y apellidos del solicitante.
- 2) Número de Identificación Fiscal.
- 3) Denominación de la empresa.
- 4) Domicilio de la empresa.
- 5) Actividad a la que se dedica.
- 6) Número y domicilio de todos los centros de trabajo de los que disponga la empresa.

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

1. Documento acreditativo de la titularidad del solicitante o, en su caso, de la representación que ostente.
2. Declaración responsable del solicitante en la que conste el número total de trabajadores de la empresa, indicando los puestos que ocupan y cuales de ellos son ocupados por mujeres.
3. Plan general de formación de los trabajadores y la formación llevada a cabo en el último año.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana

Artículo 28. Acuerdos, convenios y negociación colectiva

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

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

empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género

Artículo 29. Acuerdos, convenios y negociación colectiva

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. Investigación en materia de violencia sobre la mujer

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

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

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

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

Artículo 44. Ayudas y subvenciones en el ámbito laboral

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

Artículo 70. Competencia de la administración de la Generalitat

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

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

III. Marco metodològic

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

1. Funcionamiento de la Comisión Negociadora
2. Metodología del Informe Diagnóstico
3. Metodología del Plan de Igualdad

1. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye en fecha 20/10/2020 como órgano que velará por el diseño y la implementación en los cuatro años sucesivos tras la aprobación del presente Plan de Igualdad, con la coordinación de la Agente de Igualdad de la Mancomunitat Els Ports.

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora son, en representación de cada uno de los municipios:

- **Ares del Maestrat.**
 - Noelia Pitarch Beltrán (Titular) – Auxiliar administrativa
 - Alejandra Onofre Millet (Suplente) – Agente de Empleo y Desarrollo Local
- **Castellfort**
 - Myriam Boix Meseguer (Titular) – Agente de Empleo y Desarrollo Local
 - Jacobo Castel Folch (Suplente) – Concejal
- **Herbers**
 - Susana Gil Albalat (Titular) – Agente de Empleo y Desarrollo Local
- **Palanques**
 - María Pilar Zapater Ejaqarque (Titular) – Agente de Empleo y Desarrollo Local
 - Lucía Martí Adell (Suplente) – Concejala
- **Portell de Morella**
 - Alicia Mor Pons (Titular) – Concejala
 - Diego Agut Gómet (Suplente) – Concejal
- **Zorita del Maestrazgo**
 - María Pilar Zapater Ejaqarque (Titular) – Agente de Empleo y Desarrollo Local

En representación de los Sindicatos:

- **Comisiones Obreras**
 - Vicent Francesc Coll Pitarch (Titular)
 - Electra Añó Cabanes (Suplente)
- **UGT**
 - Ana Isabel Civera Percha (Titular) – Secretaria de mujer y cooperación UGT

En lo que respecta a la formación en igualdad para la Comisión Negociadora, se celebraron en modalidad telepresencial dos sesiones los días 27 y 29 de noviembre de 2020, con una duración total de 6 horas e impartida por personal de la Consultoría Externa. Tuvo una asistencia del 83% de la Comisión. En concreto asistieron las titules representantes de los seis pueblos, y el representante de CCOO. La única persona que no asistió a la formación fue la representación de UGT, quien contaba ya con conocimientos teóricos en materia de igualdad. Por tanto, el porcentaje de personas formadas en igualdad en la Comisión Negociadora es del 100%.

En sesión celebrada a fecha 2 de diciembre de 2020 se realiza una reunión para la lectura del Informe Diagnóstico del **Ayuntamiento de Portell de Morella**, enviando el documento ese mismo día por correo electrónico, dando el plazo de una semana para su estudio y revisión.

En sesión celebrada en **9 de diciembre** se presentan los objetivos del Plan de Igualdad. Una vez aprobados los objetivos y habiendo posibilitado la participación de toda la Comisión, mediante la incorporación de propuestas concretas de acciones del Plan de Igualdad, el día **14 de diciembre** la Comisión Negociadora, con un acuerdo total de las y los componentes, aprueban por **unanimidad** el Plan de Igualdad, con vigencia de 2021 a 2024, el cual seguirá su curso, para su aprobación definitiva en el Pleno del Ayuntamiento.

2. METODOLOGÍA DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Portell de Morella se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la transversalidad de género en diversos aspectos de los Recursos Humanos.

Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo añadido 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.

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

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante se detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación, así como la participación.

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 y auditorías retributivas**

Para la elaboración del Informe Diagnóstico se ha seguido una cronología diferenciada en cuatro fases:

FASE I. Entrevista semiestructurada a agente clave de la plantilla.

FASE II. Uso de la herramienta profesional de la Consultoría Externa.

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

Durante la **primera fase** de elaboración del Informe Diagnóstico se empleó la entrevista semiestructurada como metodología dentro del análisis cualitativo.

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

El tratamiento de la información ha permitido la garantía de la CONFIDENCIALIDAD y el ANONIMATO, que conjuntamente favorecen la creación de un clima de confianza adecuado para la recopilación de datos relevantes para la elaboración del Informe Diagnóstico.

La **segunda fase** de realización del Informe Diagnóstico corresponde con el uso de la herramienta profesional de la Consultoría Externa, donde se exponen los datos cuantitativos de acuerdo con las LO 3/20072, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y las modificaciones del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A lo largo de esta fase se han analizado las diferentes variables que afectan a la plantilla del Ayuntamiento, como son por ejemplo el nivel formativo, la edad, la antigüedad, la jerarquía, las retribuciones brutas anuales, los complementos específicos, etcétera. Durante el proceso se han combinado los diferentes datos de la plantilla, con el objetivo de detectar barreras o deficiencias que puedan resultar en un elemento que perjudique la igualdad de género en el acceso al empleo o dentro de la propia plantilla.

En la **tercera** y última **fase** se han reunido todos los elementos estudiados en los dos períodos anteriores, y se ha compuesto el documento que recibe el nombre de Informe Diagnóstico. Tras su realización y valoración general, se elabora el DAFO, que es un mecanismo de detección rápida de DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS y OBSTÁCULOS, sobre el que se partirá para la realización del I Plan de Igualdad.

3. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras la presentación y aprobación del 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 de las empresas son:

«Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados»

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

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 son las que se indican en la LOI 3/2007, en el RD 901/2020 y en el RD 902/2020:

- 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 y auditorías retributivas

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

De este modo, cada una de las áreas de intervención 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. Cada una de las acciones del Plan se compone por una breve descripción y está codificada en función de una serie de criterios. Estos criterios son los siguientes:

Objetivos

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

Temporalización (Prioridad)

Las acciones deberán desarrollarse durante el plazo de vigencia del Plan de Igualdad, entre 2021 y 2024.

Responsabilidad

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

Indicadores y/o evidencias

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

La estrategia utilizada en la redacción del Plan de Igualdad es la transversalidad de género o «*gender mainstreaming*». Definido por la UE en el Tratado de Ámsterdam

(1999) como una estrategia que consiste en aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y evaluación de la acción.

Se ha de mencionar, en último lugar, que todas las fases del Plan de Igualdad son coordinadas por una Consultora especialista en para dar un soporte técnico a lo largo de todo el proceso. El proceso de Negociación del Plan de Igualdad se concreta en 4 sesiones pudiéndose alargar como máximo a seis. Son la Comisión Negociadora y la empresa consultora quienes, mediante un proceso de puesta en común y debate, eligen y contrastan aquellos aspectos que deben trabajarse en la elaboración del Plan.

IV. Informe Diagnóstico

1. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

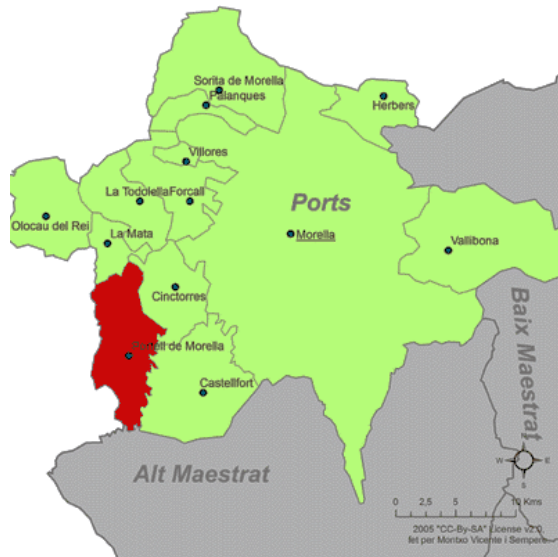
Portell de Morella es un municipio de la Comunidad Valenciana, perteneciente a la provincia de Castellón, en la comarca de Els Ports. Tiene una población de 197 personas, 101 hombres y 96 mujeres (INE, 2019).

El Ayuntamiento de Portell de Morella es una administración pública local, y se encuentra ubicada dentro de la Mancomunitat Els Ports. Es una organización con una dimensión reducida, encuadrada en la categoría de pequeña empresa, pues tiene a 12 personas en plantilla, siendo 5 mujeres y 7 hombres.

Desde 2003 posee la alcaldía Álvaro Ferrer Ferrer, a través del Partido Popular de Portell de Morella, y desde 2019 cuentan con 4 concejales más: 3 del Partido Popular y 1 del Partido Socialista Obrero Español.

El municipio y el Ayuntamiento guardan una configuración especial, debido a la demografía del territorio y al entorno rural. Estas cuestiones condicionan en gran medida el tipo de organización de la plantilla, y es por ello que se tomarán particularidades a lo largo del Informe Diagnóstico y del Plan de Igualdad, que difieren en la metodología tradicionalmente establecida para organizaciones más numerosas.

Por último, para finalizar este punto, se ha declarado que la organización no está dividida en sedes, y se ubican todos los servicios en el mismo edificio oficial. Por lo tanto, la dirección del Ayuntamiento de Portell de Morella es la Calle Mayor, 8.



Estudio cualitativo

En la entrevista cualitativa al personal clave de la organización, se han abordado distintos aspectos sobre la configuración general del Ayuntamiento.

Primeramente, se ha destacado el bajo número de personal, pues únicamente cuentan con 12 personas, 5 mujeres y 7 hombres. También, se ha destacado la alta temporalidad de los puestos de trabajo, pues depender de contrataciones subvencionadas a través de organismos públicos, como son la Generalitat Valenciana o Diputación, influyen de manera considerable en la temporalidad del personal.

No cuentan con personas trabajadoras cedidas por otra empresa, pues la selección se produce a través de servicios públicos, como, por ejemplo, con LABORA.

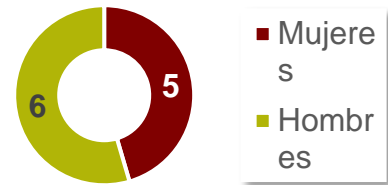
La organización no ha participado en campañas a favor de la igualdad de género o ha realizado estudios o políticas que afecten a su plantilla en esta materia

En lo que respecta a los servicios externalizados, cuentan con Servicio Jurídico, Gestoría y Prensa. Estos son elementos que deberán tenerse en cuenta en los ejes correspondientes.

Estudio cuantitativo

La plantilla está configurada por seis hombres y cinco mujeres, y en la tabla a continuación se muestra una relación entre los puestos del trabajo y el sexo de la plantilla:

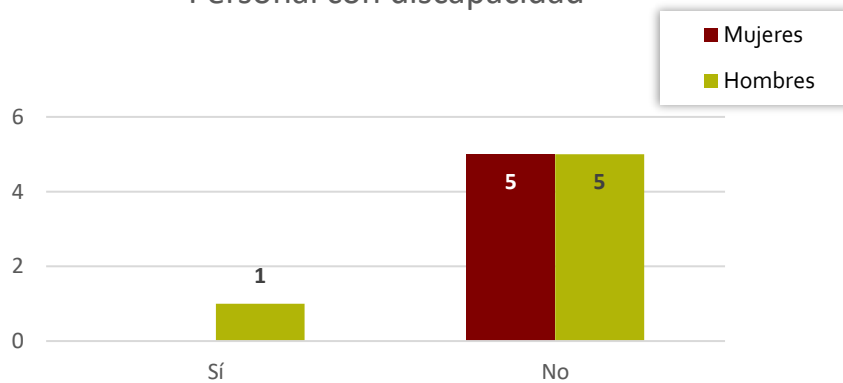
Plantilla por sexo



<i>Puesto de trabajo</i>	Mujeres	Hombres
<i>Administración</i>	1	1
<i>AEDL</i>		1
<i>Alguacil</i>		1
<i>Capataz forestal</i>		1
<i>Limpieza</i>	1	
<i>Peón forestal</i>	2	2
<i>Respir</i>	1	
Total	5	6

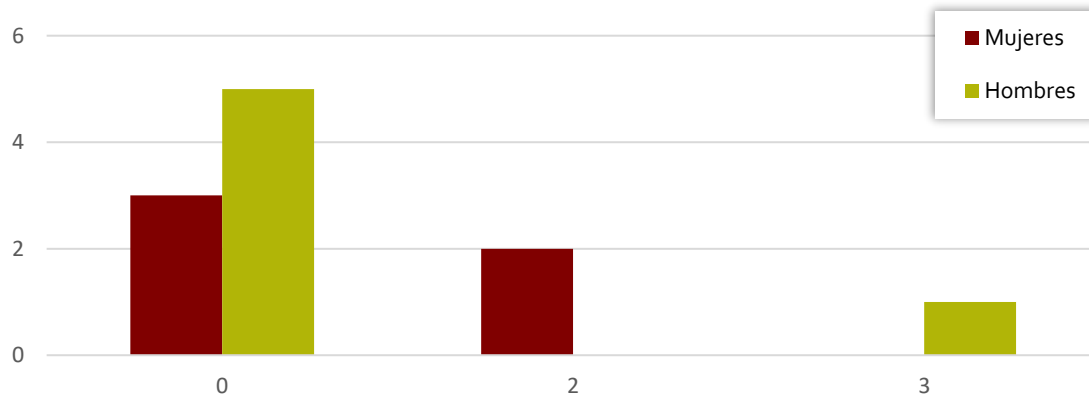
El Ayuntamiento de Portell de Morella tiene contratada a una persona con discapacidad:

Personal con discapacidad

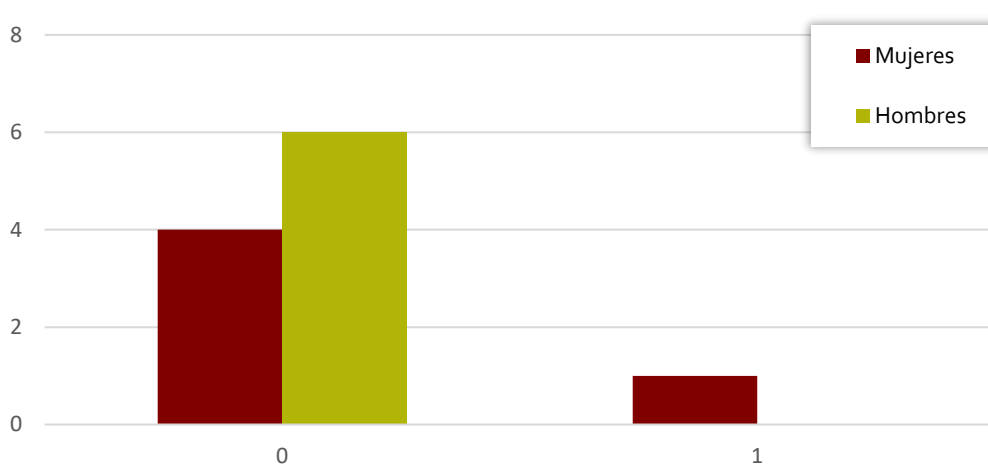


En cuanto a la ascendencia y descendencia a cargo, se observa cómo mayoritariamente la plantilla no tiene responsabilidades de cuidado. No obstante, un hombre declara tener tres menores a cargo, seguido de una mujer, que declara tener 2. En cuando a las personas que tienen ascendencia bajo su responsabilidad, se encuentra una mujer.

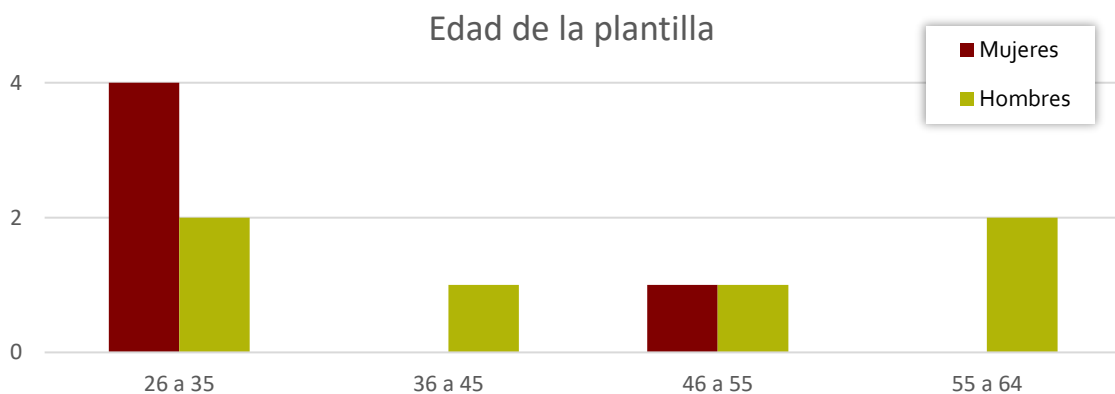
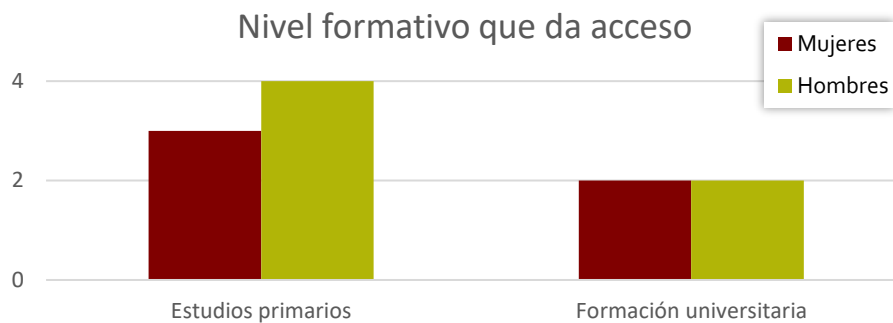
Personas con descendencia a cargo



Personas con ascendencia a cargo

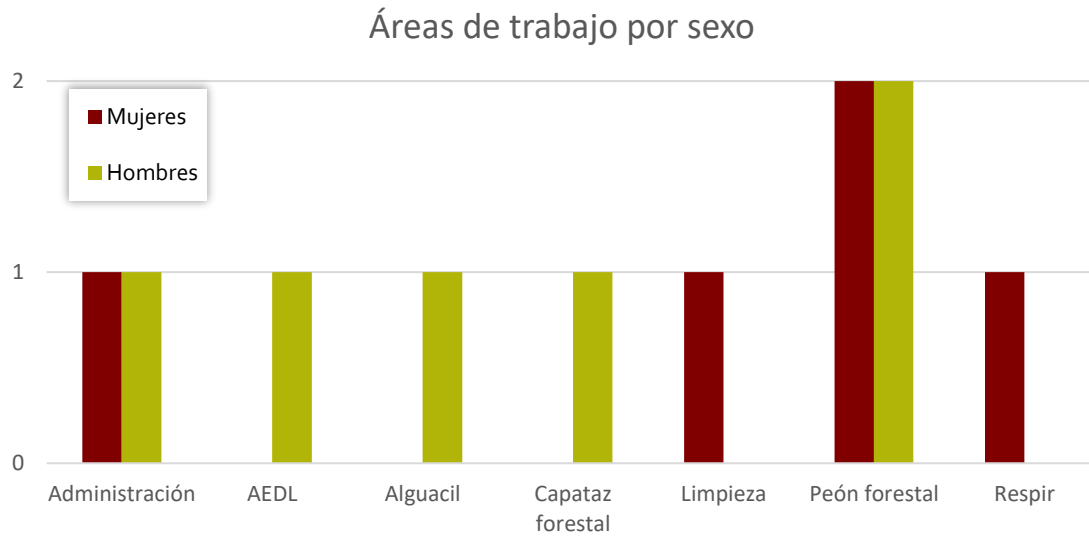


La formación de la plantilla de Portell de Morella tiene una configuración general dividida entre estudios primarios, que son la mayoría, frente a personas con formación universitaria. En cuanto a la edad, se encuentra una plantilla muy diversa, donde además destaca la alta presencia de personal joven, comprendido en la franja entre 26 a 35 años, elemento poco frecuente en la configuración de este tipo de Ayuntamientos. Destaca también la presencia de un varón en la franja de edad de 55 a 64 años. En lo que respecta a la relación jerárquica de la plantilla, únicamente se ha comentado que un varón realiza las funciones de coordinación de jefatura en el Ayuntamiento.





Atendiendo a las áreas de trabajo según el sexo, destaca la presencia de un hombre y una mujer en el área de administración, y un hombre y una mujer en el área de peones forestales.



2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Estudio cualitativo

Los factores que resultan determinantes para abrir un proceso de selección y contratación en la organización son los siguientes:

- ❖ Subvenciones o inventivos de fomento al empleo.
- ❖ Desarrollo de campañas estacionales que hacen necesaria la incorporación de personal.
- ❖ Exigencias productivas coyunturales, como el personal contratado para la piscina municipal o la escuela de verano, aunque tiene un carácter muy esporádico.

A continuación, se enumeran las estrategias de reclutamiento utilizadas por la organización para la realización de procesos de selección:

- ❖ Bolsas de trabajo, bolsas de empleo.
- ❖ Publicidad en medios de comunicación y gestión directa por el Ayuntamiento.
- ❖ Recurso a Servicios Públicos de Empleo.
- ❖ Convocatoria Pública de Empleo.
- ❖ Publicidad Municipal.

El nuevo personal se selecciona generalmente a través de realización de pruebas selectivas / exámenes / oposición, o bien a través de concurso de méritos.

Se considera que los sistemas para la selección de personal y contratación son objetivos y garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando, además, que las contrataciones a través de LABORA favorecen a las mujeres en el proceso de puntuación.

No se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la organización, y en este sentido, se informa de que, al tener acceso a las personas en situación de desempleo, se pueden proporcionar programas de empleo subvencionados adecuados

a las necesidades diagnosticadas. En este aspecto, no se han observado barreras para la incorporación de mujeres en puestos de trabajo o áreas de la organización.

Se establece el tipo de personas que deben asistir en los procesos de selección:

En caso de ser contratos subvencionados, en la mesa del tribunal está una persona que ostenta la Presidencia, personal del ayuntamiento con rango de vocal, y dos representantes de los sindicatos (habitualmente es UGT y Comisiones Obreras).

En caso de ser contrataciones sin subvención, el tribunal está formado únicamente por presidencia y vocalía.

Las personas que intervienen en el proceso de selección no tienen formación en igualdad.

La organización no ha incorporado medidas de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso al empleo.

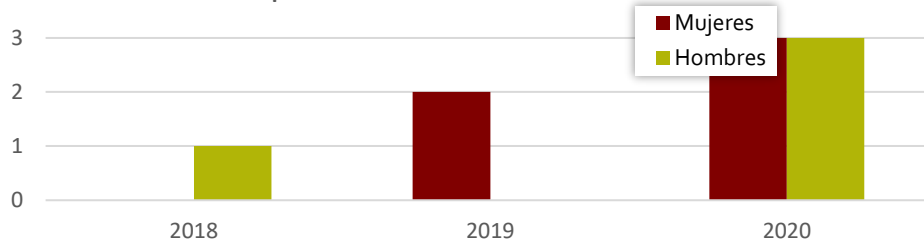
Por último, desde la organización han declarado no tener en cuenta el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, además de que no tienen en cuenta en modo de cláusula la presencia de acciones o políticas de igualdad en las organizaciones o personas a las que se acude para la realización de contrataciones.

Estudio cuantitativo

A continuación, se analizarán las incorporaciones efectuadas en los últimos cuatro años en el Ayuntamiento de Portell de Morella.

Para comenzar, destaca la incorporación tanto de mujeres como de hombres, especialmente en franjas de edad vulnerables, como son la que se encuentra en la más joven – de 26 a 35 años – y la más adulta – de 46 a 55. El Ayuntamiento de Portell de Morella trabaja a través de las subvenciones en favorecer las oportunidades de aquellos colectivos que se encuentran en mayor dificultad del acceso al empleo.

Incorporaciones en los últimos 4 años



Incorporaciones por edad



Analizando el acceso al empleo por el tipo de vinculación, destaca la temporalidad de las incorporaciones.

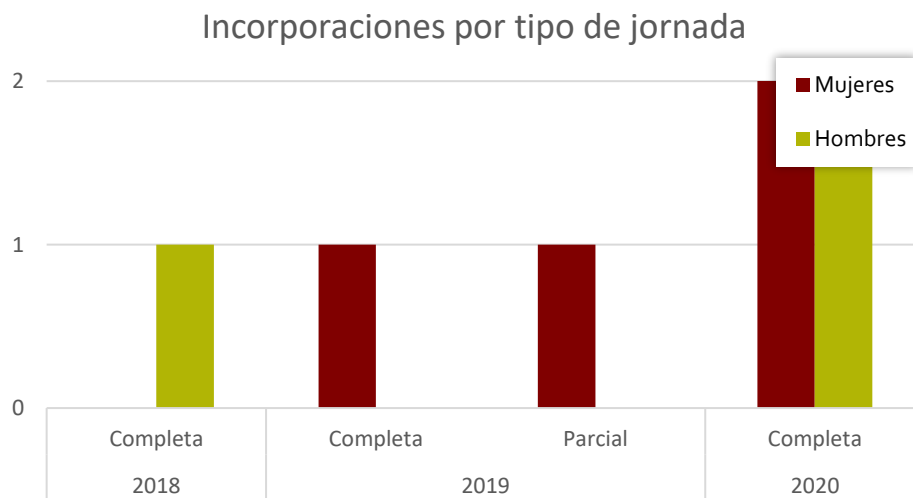
Incorporaciones por vinculación



A continuación, se muestra la relación entre las incorporaciones y los puestos de trabajo:



En cuanto al tipo de jornada, destaca la práctica totalidad de vinculaciones a jornada completa, a excepción de una mujer, que se encuentra vinculada a jornada parcial.



Por último, en el último año, se ha producido el cese de un hombre, de 46 años o más, en el área de personal de la administración.

3. PROMOCIÓ PROFESIONAL

Estudio cualitativo

Desde la organización se comunica que no se cuenta con un plan de carrera definido, y tampoco con un sistema de evaluación del personal de acuerdo a la promoción interna. Por lo tanto, al no celebrarse promociones, no se realizan campañas de promoción de las vacantes.

En este aspecto, tampoco se reconocerían los períodos suspensivos a efectos de la promoción.

Tampoco está previsto que, en los procesos de promoción profesional, en condiciones idénticas, tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados, ya que no se contempla la propia promoción profesional.

Estudio cuantitativo

La organización no ha proporcionado datos cuantitativos sobre la promoción profesional porque no se producen.

4. FORMACIÓ

Estudio cualitativo

En el Ayuntamiento de Portell de Morella no cuentan con un Plan de Formación, así que obtienen oferta formativa a través de la Diputación de Castellón, la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y la Generalitat Valenciana. En cuanto a la metodología para detectar necesidades formativas, se realiza a través de la propia Diputación. En cualquier caso, se ha indicado que la formación se imparte siempre dentro de la jornada laboral. No se han contemplado formaciones específicas para el personal con responsabilidad, así como tampoco se ha previsto formación alguna en perspectiva de género.

La organización otorga permisos para la concurrencia a exámenes, así como también a la asistencia a cursos de formación.

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

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

A veces se han realizado formaciones en el espacio de trabajo habitual, pues al depender de la Diputación de Castellón mayoritariamente se han impartido fuera del Ayuntamiento. Tras la pandemia ocasionada por la COVID-19 ha aumentado la oferta semipresencial y telepresencial.

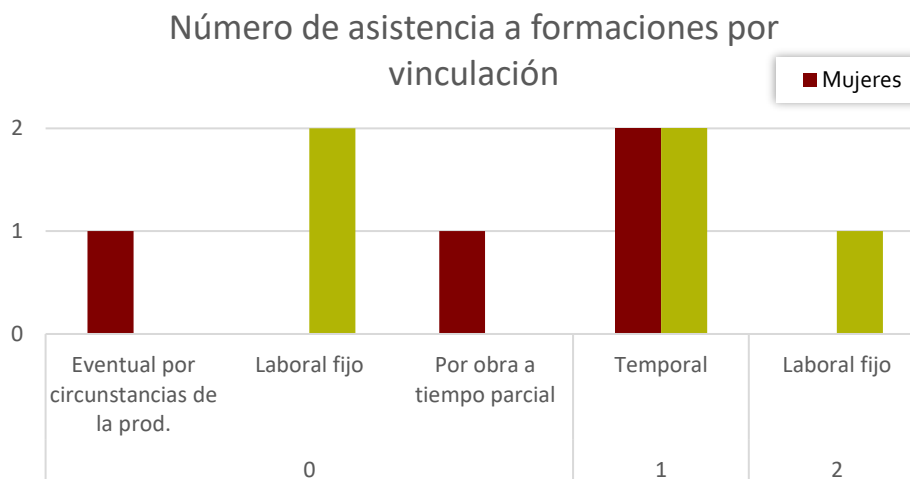


Al recibir formación de la Diputación de Castellón, el personal tiene acceso a la formación que no esté relacionada con el puesto de trabajo.

Por último, la publicidad de las formaciones que puedan interesar a la plantilla se difunde por el correo electrónico de la institución.

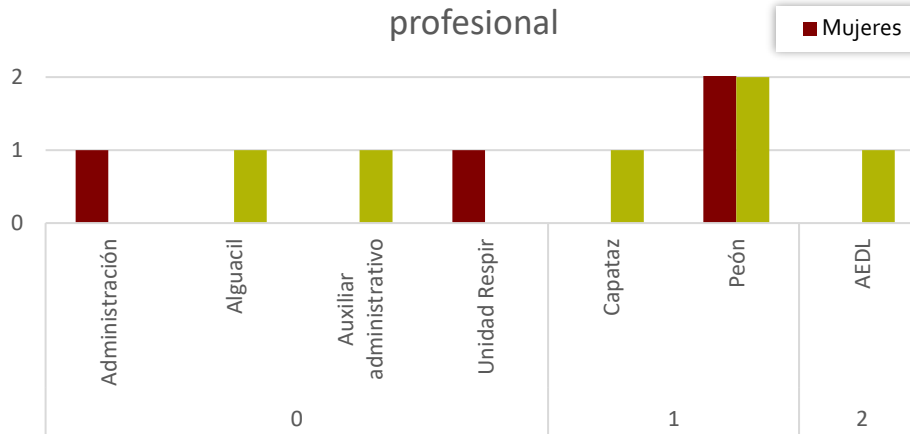
Estudio cuantitativo

En el último año, tres personas han asistido a formaciones, y son pertenecientes a las vinculaciones de Temporal y Laboral Fijo

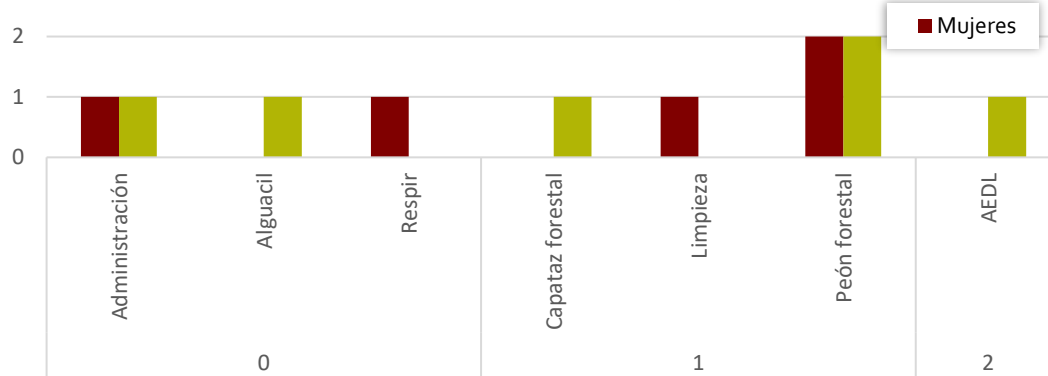


Analizando los grupos profesionales que han asistido a las formaciones, se encuentra el personal que forma parte de AEDL, capataz forestal, limpieza, y peón forestal.

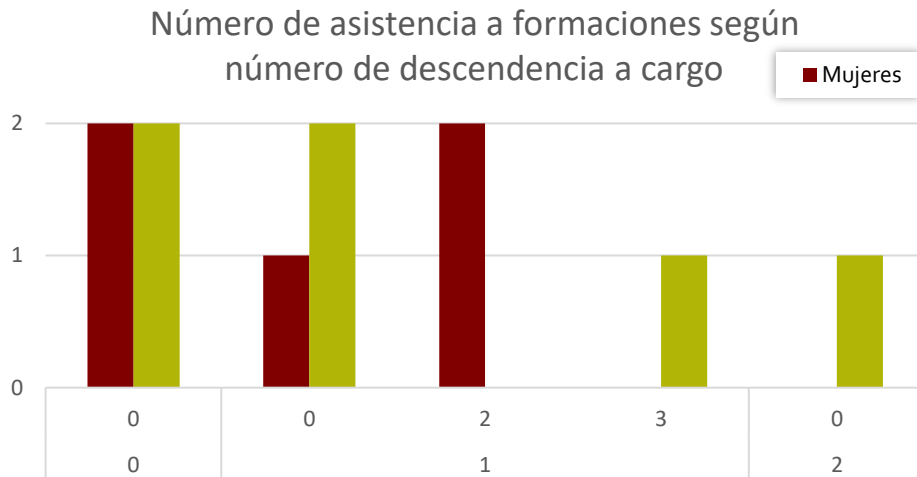
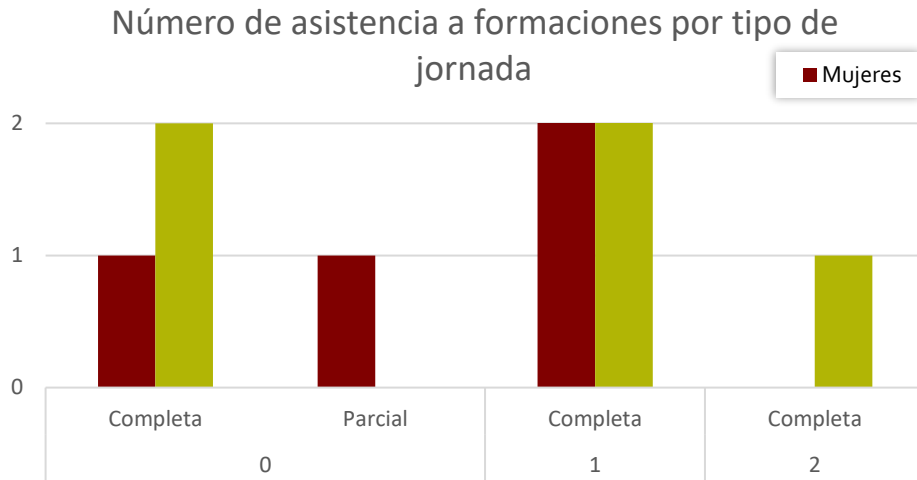
Número de asistencia a formaciones por grupo profesional



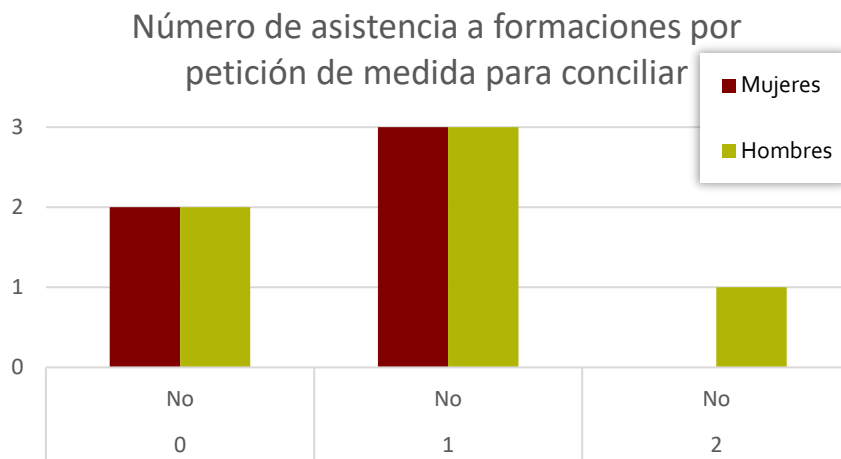
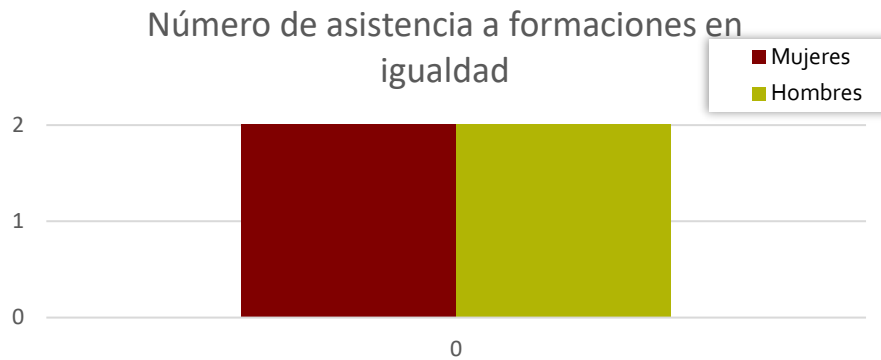
Número de asistencia a formaciones por área de trabajo



Analizando la asistencia a formaciones por tipo de jornada y nivel de responsabilidad familiar, se observa cómo la asistencia se produce únicamente en las vinculaciones a tiempo completo. En cuanto al nivel de carga familiar, las personas con descendencia a cargo acuden igualmente a las formaciones.



Ninguna de las formaciones impartidas tuvo relación con la igualdad de oportunidades o la lucha contra la Violencia de Género.



5. COMUNICACIÓN

Estudio cualitativo

El Ayuntamiento de Portell de Morella tiene los siguientes canales de comunicación externa:

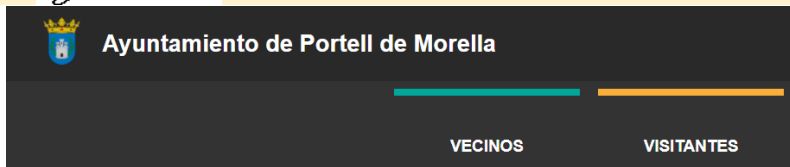
❖ Facebook

The image shows two screenshots of Facebook posts from the 'Ajuntament de Portell' page. The left screenshot is a post from November 19, 2020, at 7:58 AM, announcing a search for candidates for a new training workshop. The right screenshot is a post from October 15, 2020, celebrating the International Day of Rural Women with a landscape photo and a hat.

❖ Twitter

The image shows a tweet from @ajportell posted on November 19, 2020, at 5:15 PM. The tweet text is identical to the Facebook post on the left, announcing the search for candidates for a new training workshop.

❖ Pàgina web oficial



Se destaca el uso del lenguaje inclusivo no sexista, así como la manera en la que se evita el uso del masculino genérico en las publicaciones de Facebook y Twitter. Sin embargo, se diagnostica en la página web un uso generalizado del masculino genérico, además de una ausencia en materia de igualdad o atención de mujeres para la ciudadanía de Portell de Morella.

Desde la organización declaran que el personal encargado de la gestión de Redes Sociales y comunicación externa de la organización no cuenta con formación en igualdad.

Tras analizar las estrategias de comunicación externa seguidas por la organización, desde el Ayuntamiento comunican que se emplean como canales de comunicación interna los grupos de WhatsApp, el teléfono móvil y el correo electrónico.

Desde la organización consideran que no se emplea un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en los canales de comunicación externa, aunque, tras elaborar un estudio para el Informe Diagnóstico, podemos afirmar que sí cuentan con lenguaje inclusivo y no sexista en las publicaciones.

En la fecha de realización de la entrevista se declaró que no se había realizado hasta la fecha ninguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema en específico, aunque durante la elaboración del diagnóstico sí se han seguido campañas a favor de la igualdad de oportunidades, organizadas por la Mancomunitat Els Ports.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

Estudio cualitativo

La organización cuenta con puestos de trabajo que se desarrollan actualmente a distancia. A raíz de la pandemia ocasionada por la COVID-19, se ha tenido una primera experiencia sobre el teletrabajo en el Ayuntamiento de Portell de Morella. Se considera que hay puestos de trabajo que se pueden hacer cerca de un 90% teletrabajando, aunque consideran que es recomendable guardar un día por lo menos para tener contacto presencial con el resto de la plantilla.

Consideran indispensable la presencia de personal en la sede, por lo que la organización y el diseño de un protocolo ayudaría a la gestión y coordinación de la plantilla de Portell que desee hacer uso de la modalidad de trabajo a distancia.

En lo que respecta a garantizar a la plantilla la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión, se ha considerado que se garantiza de manera parcial a la plantilla. Para algunas personas se han puesto móvil de empresa, aunque sí se ha reconocido que esto tampoco significa una garantía de desconexión digital.

En lo que respecta a la evaluación de los riesgos laborales, los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras no se contemplan. El plan de Prevención de Riesgos Laborales tampoco comprende medidas de prevención y protección para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Tampoco se han realizado estudios de Prevención de Riesgos Laborales. En esta línea, por lo tanto, no se ha adaptado técnicamente ningún puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo o la lactancia. Sin embargo, sí se han concedido permisos por riesgo durante el embarazo.

En lo que respecta a las modificaciones de la jornada por razón de riesgo durante el embarazo, no se han producido reducciones de jornada, aunque sí se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora.



Se han identificado los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo, aunque no para la lactancia.

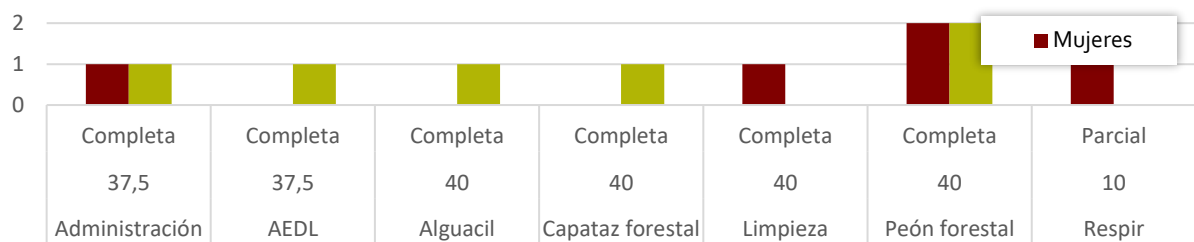
La organización no tiene personal cedido por otra empresa. La organización tampoco ha proporcionado datos sobre las ausencias justificadas y no justificadas de la plantilla. En la misma línea, la organización no cuenta con personal en excedencia, así como tampoco con vinculación en suspensión. No se realiza el trabajo a turnos, así como tampoco el nocturno. Tampoco se han cuantificado las horas extraordinarias.

Estudio cuantitativo

La mayoría de la plantilla se encuentra a jornada completa en la organización, siendo únicamente una mujer quien se encuentra a media jornada.

La totalidad de la plantilla hace uso de mecanismos de conciliación reconocidos por la organización, tales como la flexibilidad horaria o el uso del teletrabajo.

Puesto de trabajo según horas de dedicadas y jornada laboral



Tipo de mecanismos de conciliación empleados



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

Estudio cualitativo

En el Ayuntamiento de Portell no tienen un plan estricto sobre medidas de conciliación a disposición de la plantilla. En este aspecto, consideran que, debido al reducido número de personal, se pueden organizar de una manera informal.

El Consistorio tiene establecido un protocolo para el ejercicio de los derechos de conciliación, que consiste en notificar al secretario-interventor o a la auxiliar administrativa, de manera oral, y posteriormente, con un justificante.

Las ausencias, al producirse de forma esporádica, consideran que no es necesario implementar un registro. No obstante, si se repitieran mucho, consideran que analizarían las causas con mayor profundidad para proponer una solución.

Desde el Ayuntamiento consideran que se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación.

Estudio cuantitativo

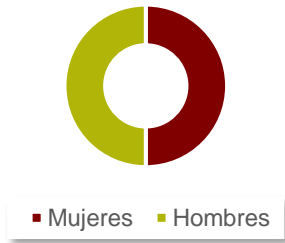
No se han pedido permisos formales para cuidado de menores o ascendentes. No se han registrado excedencias o suspensiones del contrato.

En el presente apartado se van a analizar los usos de las medidas de conciliación, atendiendo a los puestos de trabajo y al tipo de jornada.

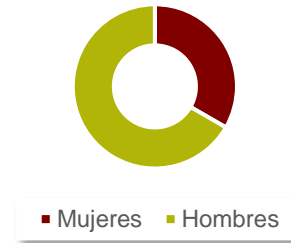


Como se observa en las gráficas a continuación, tanto el teletrabajo como la flexibilidad horaria son mecanismos empleados por la organización.

Uso de la flexibilidad horaria

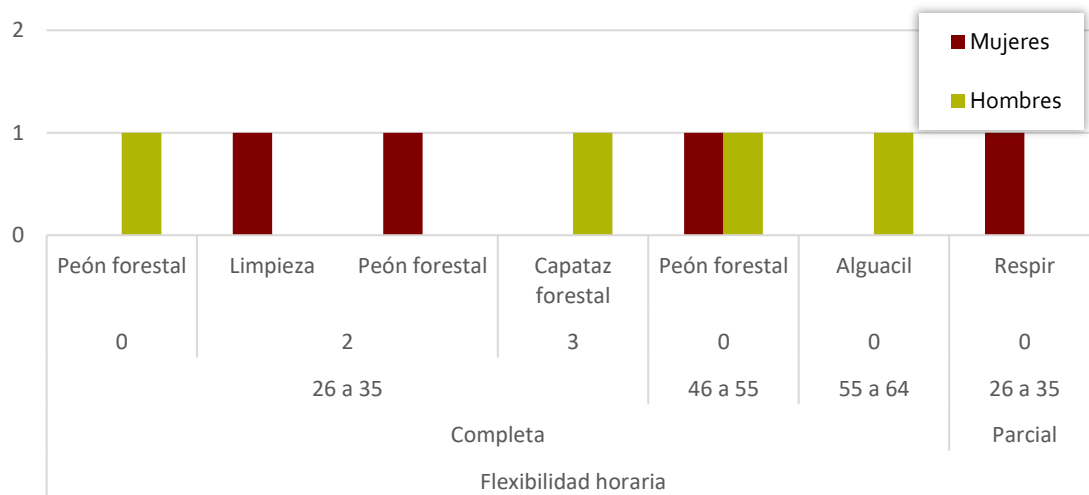


Uso del teletrabajo



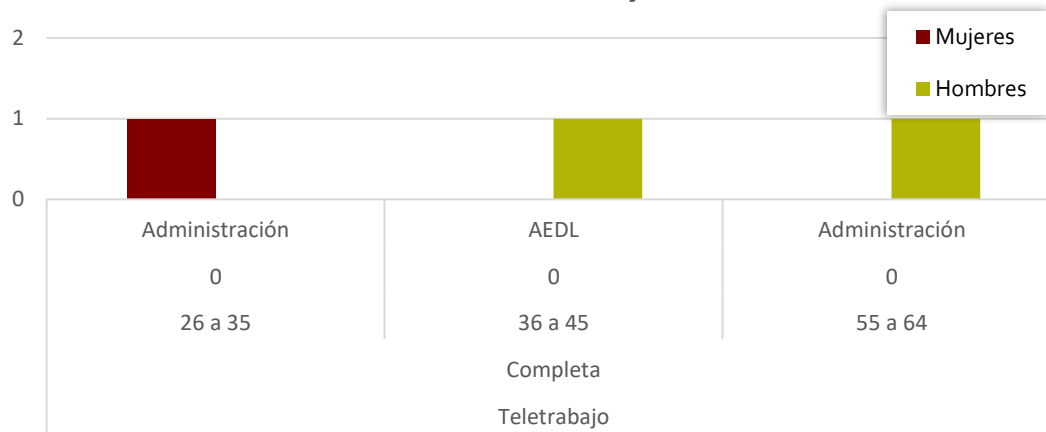
Analizando el uso de las medidas por el tipo de carga de descendencia, se observa que quienes más piden la flexibilidad laboral son quienes mayor carga de responsabilidades tienen, pues el personal que disfruta de la modalidad de teletrabajo no ha declarado encontrarse en esa situación. No obstante, también se debe comentar, que aquellos puestos de trabajo que disfrutan de la modalidad a distancia, son los únicos para los que se admite esta modalidad.

Uso de la flexibilidad horaria (carga descendencia)



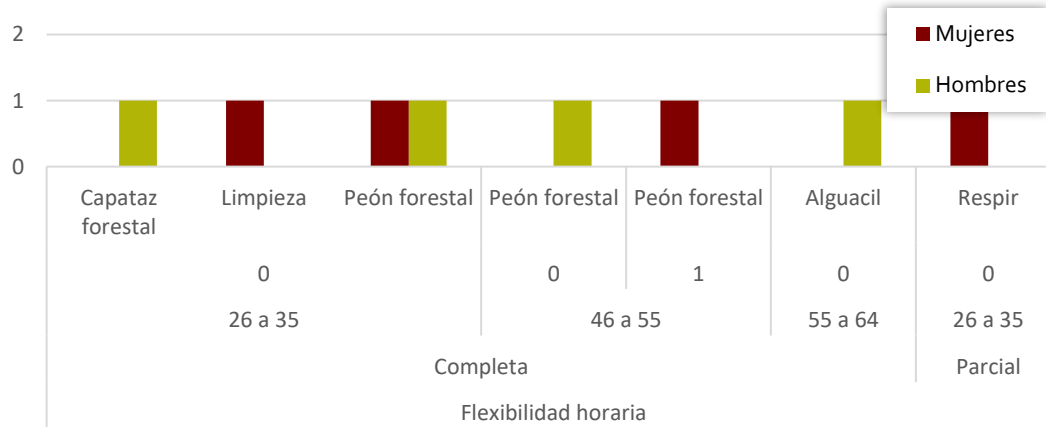


Uso teletrabajo



En cuanto a la carga de ascendencia, una vez más se produce en personal que disfruta de la flexibilidad horaria.

Uso flexibilidad horaria (carga ascendencia)



8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Desde la organización comunican que el Ayuntamiento de Portell de Morella no cuenta con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Tampoco se ha incluido en la evaluación de los puestos de trabajo, ni se han identificado las conductas constitutivas de acoso.

En cuanto a la formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, nunca se han organizado campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla.

La organización no tiene establecido un circuito general en caso de gestionar un caso de acoso sexual y por razón de sexo.

En caso de gestionar un caso de acoso sexual y por razón de sexo, se ha indicado que seis municipios montaron una agrupación para gestionar Servicios Sociales (ayuda a domicilio y trabajadora social). Este servicio de atención de Servicios Sociales a partir del 31 diciembre 2020 pasará a gestionarse a través de la Mancomunitat. En caso de necesidad, se ha comunicado que se consultaría a la asesoría laboral, así como también a la Trabajadora Social que está compartida entre el resto de Ayuntamientos de la Mancomunitat. En este sentido, contarían con asesoramiento o apoyo profesional psicológico para las víctimas, a través de la propia Trabajadora Social. También, han visto adecuado contar con la Agente de Igualdad de la Mancomunitat.

En cuanto al secreto profesional, se ha comunicado que sí se garantiza la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso, así como que también consideran que habría un órgano encargado de gestionar los casos de acoso, como es el caso de la Mancomunitat.

En cuanto a la gestión del acoso sexual y por razón de sexo en la organización, ninguna vez se ha aplicado alguna medida disciplinaria, como la movilización geográfica o la amonestación, ya que no se ha producido, detectado o comunicado.

9. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Estudio cualitativo

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

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

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

La organización no ha ampliado los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de Violencia de Género.

10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

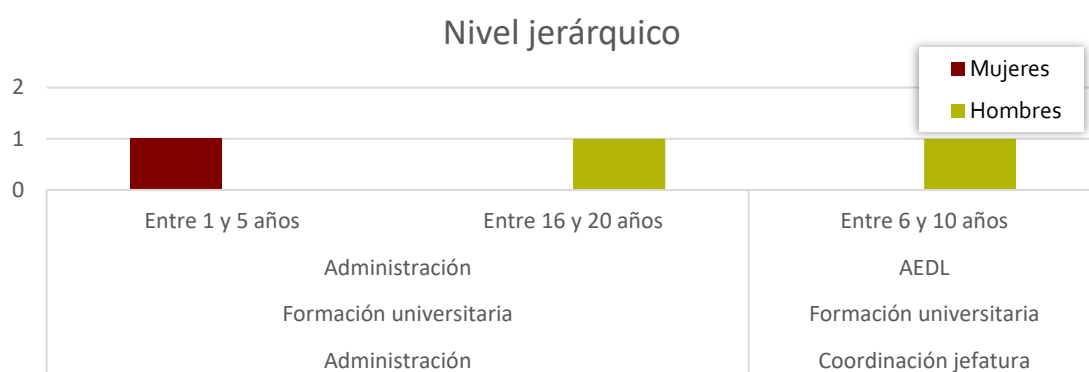
Estudio cualitativo

El Ayuntamiento de Portell de Morella tiene contratadas a personas con diversidad funcional o algún tipo de discapacidad. La organización ha realizado una Relación de Puestos de Trabajo que no ha sido entregada para la elaboración del diagnóstico.

Desde el Ayuntamiento comunican que se incorporan medidas correctoras en los puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género. Sin embargo, no se realiza una evaluación periódica del encuadramiento profesional y de la valoración de puestos de trabajo.

Estudio cuantitativo

A continuación, se evalúan los puestos de trabajo según el nivel jerárquico establecido en la plantilla. Por un lado, se encuentra el hombre de AEDL en el puesto de coordinación jefatura, y por el lado de administración, el Secretario-Interventor y la auxiliar administrativa.



11. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Estudio cualitativo

En el Ayuntamiento de Portell de Morella se contemplan las siguientes percepciones retributivas:

1. Salario base +
 - a. Complemento por Trienios
 - b. Pagas extraordinarias
 - c. Antigüedad

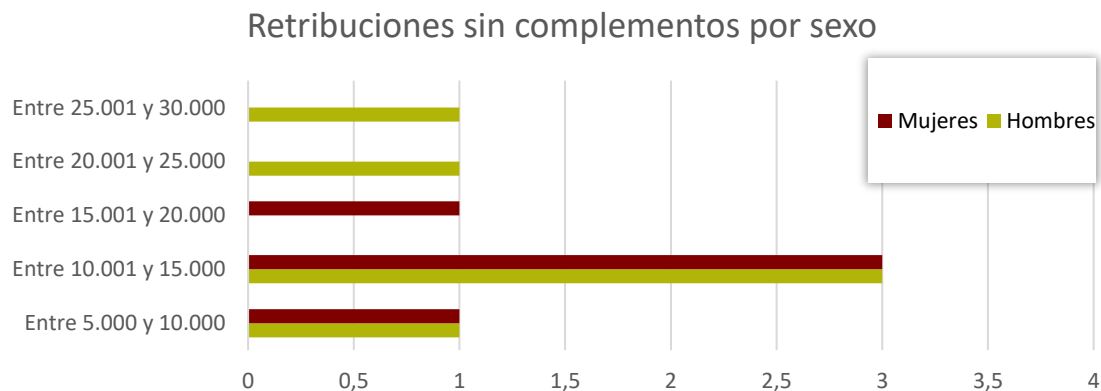
No se revisan periódicamente los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva

Informan desde la organización que no se producen retribuciones en especie.

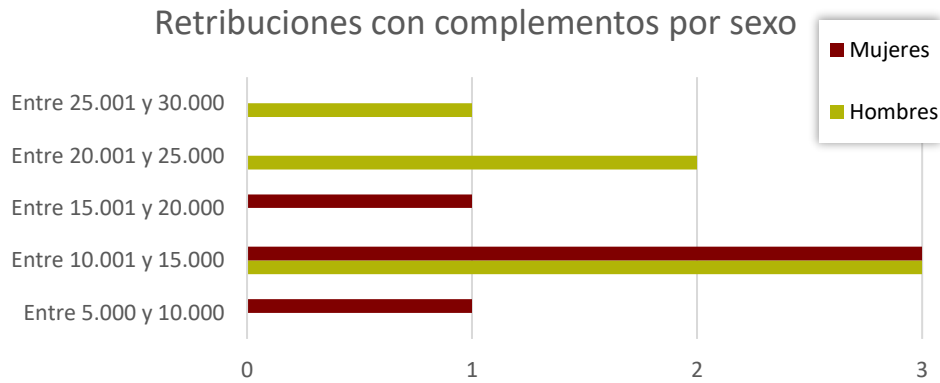
También, consideran que la organización respeta el principio de igualdad retributiva.

Estudio cuantitativo

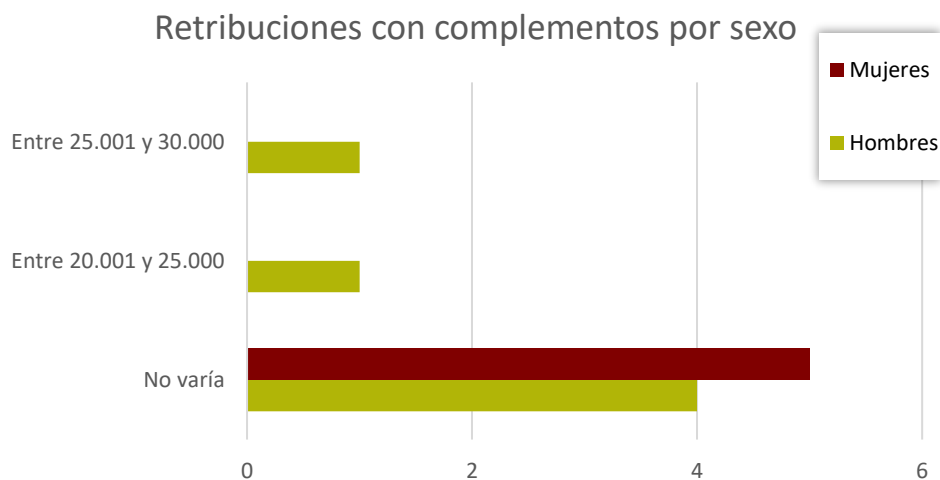
La plantilla del Ayuntamiento de Portell de Morella contiene un amplio registro de franjas salariales, donde mayoritariamente se encuentran los hombres en las franjas más altas.



Esta diferencia en las retribuciones sucede tanto en aquellas sin complementos como en las que lo tienen añadido. Sin embargo, se debe destacar que aquella persona que cambia su franja salarial con el añadido de los complementos es un varón.

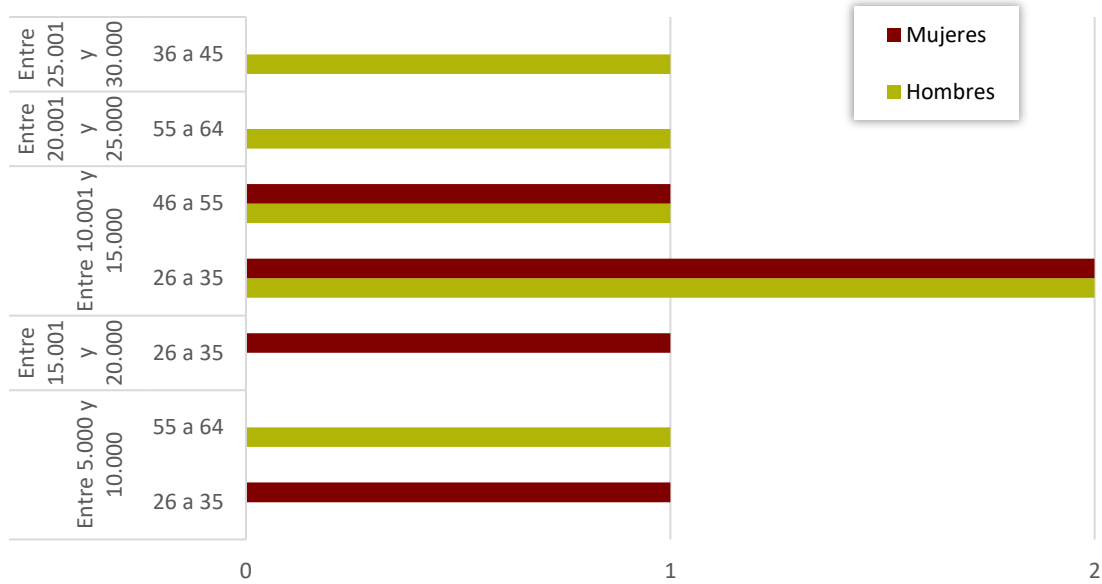


Como se observa en la siguiente gráfica, únicamente varía la retribución de dos personas en la plantilla, por lo que los complementos solamente se aplican a dos hombres. Las gráficas mostradas no arrojan datos significativos que indiquen la presencia de discriminación salarial. Sin embargo, deberá justificarse durante la vigencia del Plan de Igualdad el motivo por el que se perciben los complementos salariales enumerados con anterioridad, puesto que no guardan vinculación con ninguna variable contemplada.





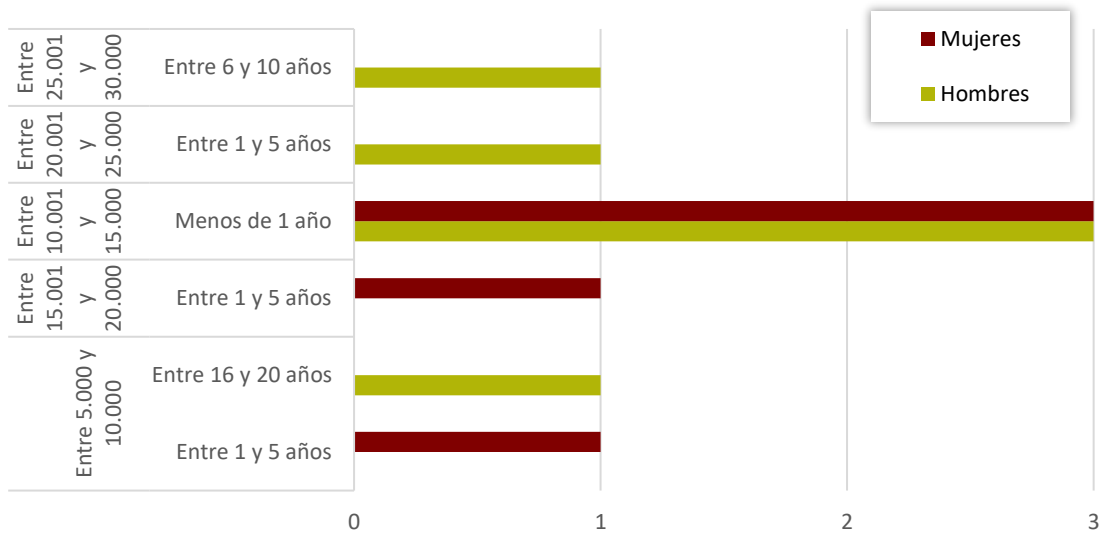
Retribuciones sin complementos por edad



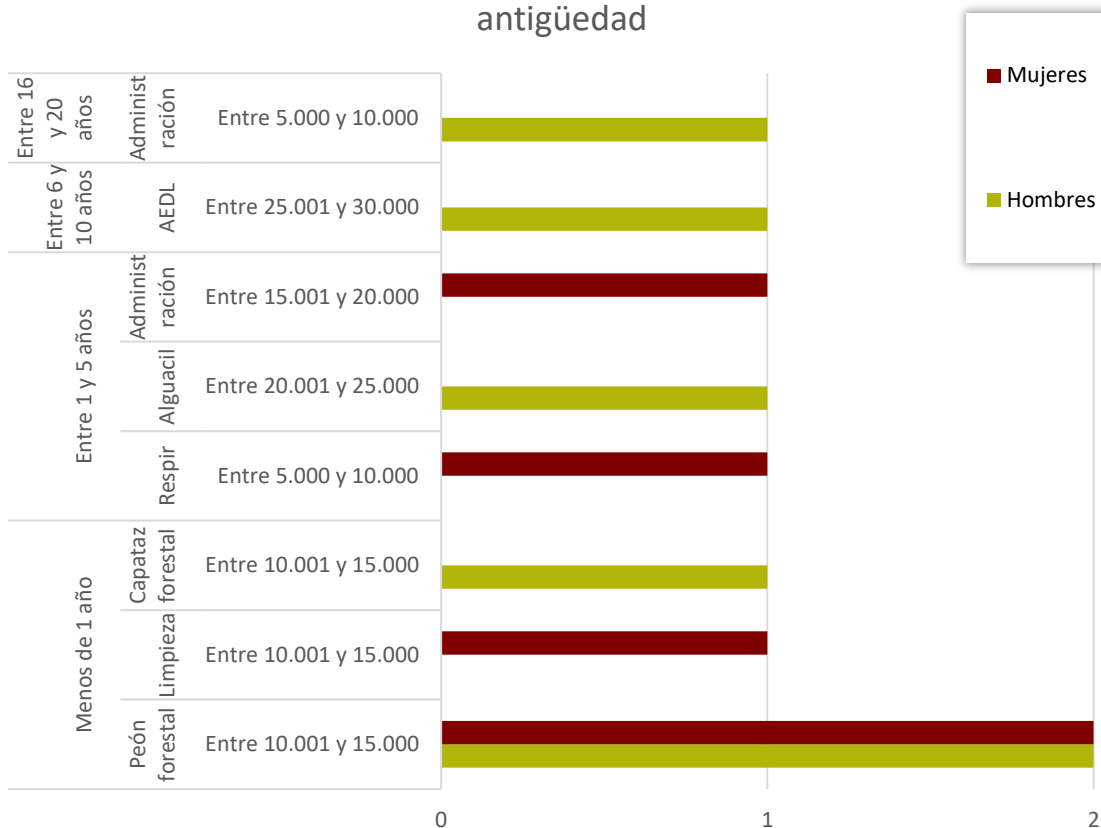
Retribuciones con complementos por edad



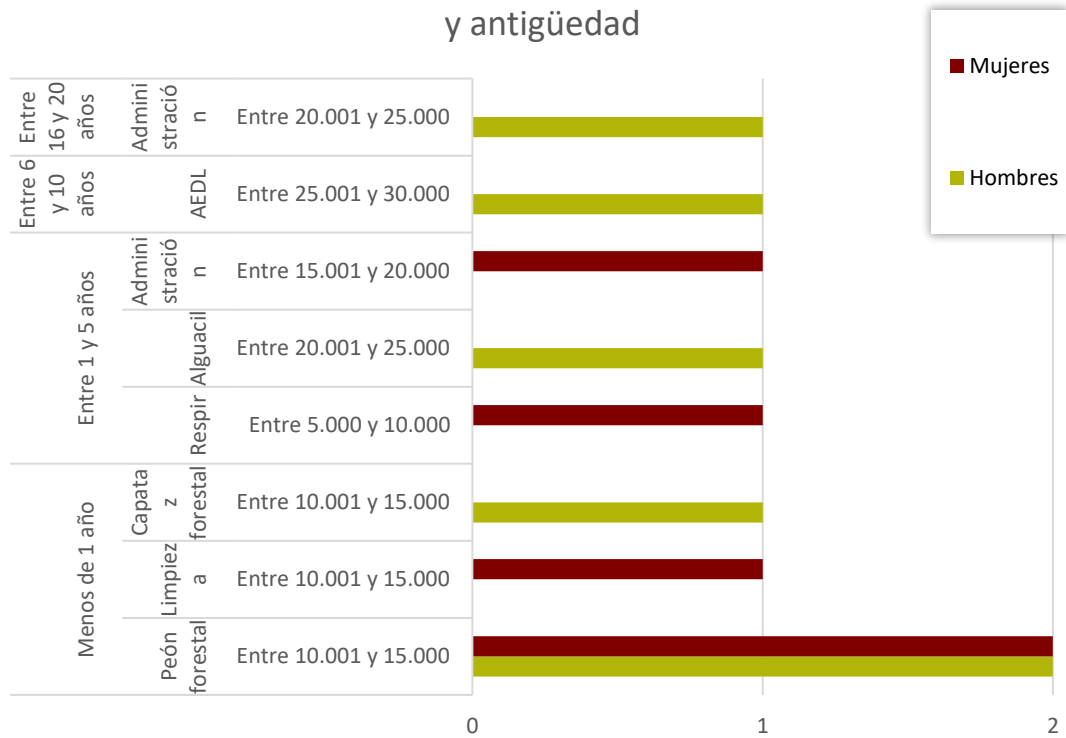
Retribuciones sin complementos por antigüedad



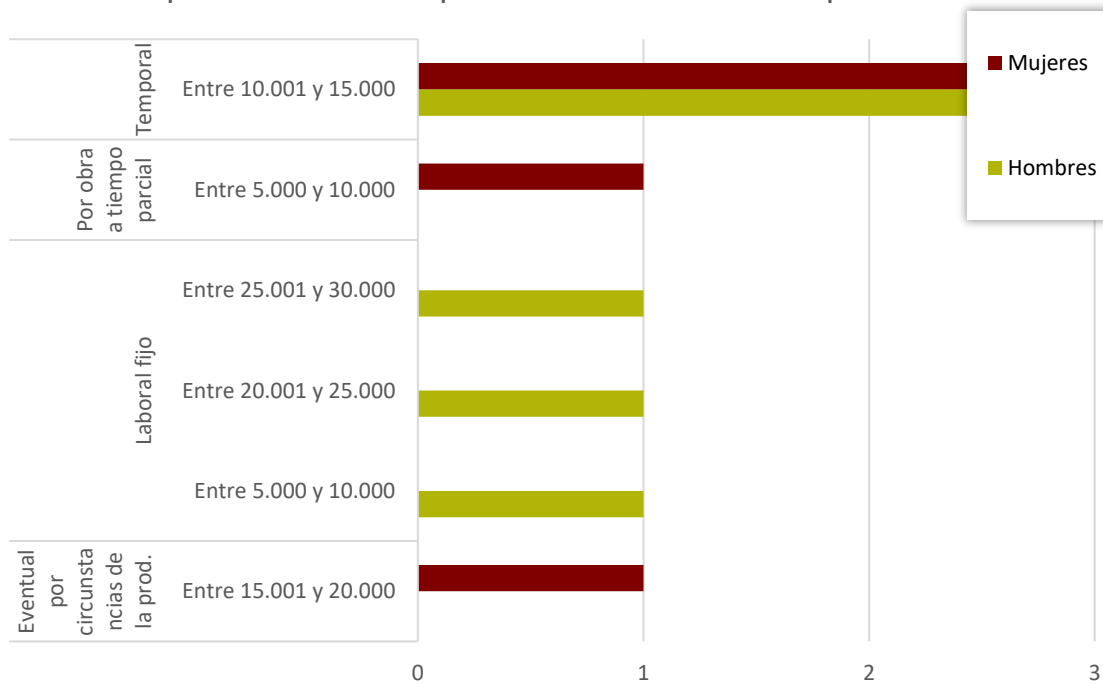
Retribuciones sin complementos por puesto de trabajo y antigüedad



Retribuciones con complementos por puesto de trabajo y antigüedad



Tipo de vinculación por retribuciones sin complementos



Máxima retribución

	Mujeres	Hombres	Diferencia %
<i>Retribución bruta anual sin complementos</i>			
<i>Cuantía</i>		25.235,28	
<i>Puesto de trabajo</i>			
<i>Administración</i>	19.000	7.803,96	59%
<i>AEDL</i>		25.235,28	
<i>Alguacil</i>		20.666,76	
<i>Capataz forestal</i>		13.302	
<i>Limpieza</i>	13.302		
<i>Peón forestal</i>		13.302	
<i>Respir</i>	7.918,68		
<i>Retribución bruta anual con complementos</i>			
<i>Cuantía</i>	19.000	26.595,96	
<i>Puesto de trabajo</i>			
<i>Administración</i>	19.000	21.657,96	13%
<i>AEDL</i>		26.595,96	
<i>Alguacil</i>		20.666,76	
<i>Capataz forestal</i>		13.302	
<i>Limpieza</i>	13.302		
<i>Peón forestal</i>		13.302	
<i>Respir</i>	7.918,68		
<i>Tipo de jornada</i>			
<i>Completa (sin complementos)</i>	19.000	25.235,28	24,70%
<i>Completa (con complementos)</i>	19.000	26.595,36	28,55%
<i>Parcial (sin complementos)</i>	7.918,68	-	
<i>Parcial (con complementos)</i>	7.918,68	-	
<i>Retribuciones máximas por horas</i>			
<i>Retribución máxima por hora (sin complementos)</i>	10,55	14,02	24,75%
<i>Retribución máxima por hora (con complementos)</i>	10,55	14,78	28%

Las diferencias observadas en las retribuciones comparables consideran la siguiente justificación.

Desde el área de administración, se considera oportuno justificar la diferencia de la retribución considerando el tipo de vinculación que se guarda con la organización, así como las responsabilidades consideradas para cada puesto. En el caso de la mujer, es un contrato eventual por circunstancias de la producción, lo que hace que tanto su salario base como el añadido con complementos sea el mismo. Además, realiza la función de auxiliar administrativa. En cambio, el hombre de la misma área se encuentra vinculado como Laboral Fijo, realizando tareas propias de administrativo.

Mínima retribución

	Mujeres	Hombres	Diferencia %
<i>Retribución bruta anual sin complementos</i>			
<i>Cuantía</i>	7.918,68	7.803,96	
<i>Puesto de trabajo</i>			
<i>Administración</i>	19.000	7.803,96	59%
<i>AEDL</i>		25.235,28	
<i>Alguacil</i>		20.666,76	
<i>Capataz forestal</i>		13.302	
<i>Limpieza</i>	13.302		
<i>Peón forestal</i>		13.302	
<i>Respir</i>	7.918,68		
<i>Retribución bruta anual con complementos</i>			
<i>Cuantía</i>	7.918,68	7.803,96	
<i>Puesto de trabajo</i>			
<i>Administración</i>	19.000	21.657,96	13%
<i>AEDL</i>		26.595,96	
<i>Alguacil</i>		20.666,76	
<i>Capataz forestal</i>		13.302	
<i>Limpieza</i>	13.302		
<i>Peón forestal</i>		13.302	
<i>Respir</i>	7.918,68		
<i>Tipo de jornada</i>			
<i>Completa (sin complementos)</i>	13.302	7.803,96	
<i>Completa (con complementos)</i>	13.302	21.657,96	
<i>Parcial (sin complementos)</i>	7.918,68		
<i>Parcial (con complementos)</i>	7.918,68		
<i>Retribuciones mínimas por horas</i>			
<i>Retribución mínima por hora (sin complementos)</i>	16,5	4,34	73%
<i>Retribución mínima por hora (con complementos)</i>	16,5	12,03	27%

Las diferencias observadas mayores que superen el 25% de diferencia requieren justificación obligatoria.

Para esta tabla tiene el objetivo de analizar la diferencia entre la mínima retribución de las mujeres y de los hombres. Mientras que la diferencia para el puesto de trabajo del área de administración ha estado justificada por el tipo de vinculación con la organización, la retribución mínima por hora presenta las siguientes diferencias: la mujer está contratada por obra a tiempo parcial, mientras que el hombre está contratado como laboral fijo a tiempo completo. Además, las responsabilidades y el puesto son diferentes: la mujer trabaja en el área de Respir, y el hombre en Administración. En cualquier caso, las diferencias en las retribuciones añadiendo complementos se ve compensado, reduciéndose de un 73 a un 27%.

A continuació, se mostren dos gràfics que responden al estudi de les retribucions mitjanes i mitjanes de la plantilla.

Debido a la idiosincrasia de la organización, no se ha visto conveniente realizar un estudio de las retribuciones medias y medianas por puestos y áreas de trabajo, debido al bajo número de personal y a la ausencia de datos significativos para el diagnóstico.

En consecuencia, a continuació, se exponen les retribucions mitjanes i mitjanes en general para la plantilla de Portell de Morella:

Retribució mitjana

	Mujeres	Hombres	Diferencia %
<i>Retribució mitjana anual sin complementos</i>			
<i>Cuantía</i>	13.365	15.602	14,33%
<i>Retribució mitjana anual con complementos</i>			
<i>Cuantía</i>	13.365	18.137,68	26,31%
<i>Retribució por horas sin complementos</i>			
<i>Cuantía</i>	9,61	8,12	15,5%
<i>Retribució por horas con complementos</i>			
<i>Cuantía</i>	9,61	8,92	7,1%

Como muestra la tabla, las retribuciones promedias de las mujeres y de los hombres guardan una diferencia desde el 14,33%, a favor de los hombres, en la media sin complementos, y asciende al 26,31%, a favor también de los hombres, en la media con complementos. Esto significa que para el Ayuntamiento de Portell de Morella hay una diferencia de un 14,33% en las retribuciones sin complementos entre mujeres y hombres, y un 26,31% en aquellas con complementos.

Retribució mediana

	Mujeres	Hombres	Diferencia %
<i>Retribució mediana anual sin complementos</i>			
<i>Cuantía</i>	13.302	13.302	-
<i>Retribució mediana anual con complementos</i>			
<i>Cuantía</i>	13.302	16.904	21,3%

En lo que respecta a la retribució mediana de la plantilla, se situa la misma para la retribució anual sin complementos, y una diferencia del 21,3% a favor de los hombres en la retribució con complementos.

RECOMENDACIONES

1. Contexto de la organización

- a. Se recomienda continuar con la participación del Ayuntamiento en acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y contra la Violencia de Género. La presente iniciativa es un punto de salida interesante para la organización, puesto que la obtención de un diagnóstico de situación y la propuesta específica de acciones encaminadas a superar las debilidades y afianzar las fortalezas significa un antes y un después en la política de transversalidad de género para todas las funciones de la plantilla, y especialmente, para con el beneficio de la ciudadanía de Portell de Morella.
- b. 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.
- c. Es interesante, visto el nivel formativo exigible a la plantilla para entrar a determinados puestos de trabajo, ampliar la información en este aspecto, especialmente para aquellas personas que acceden al puesto de trabajo sin requerir formación previa.

2. Proceso de selección y contratación

- a. Se recomienda seguir con la práctica mantenida por la organización en materia de contratación a través de los Servicios Públicos de Empleo, para fomentar la empleabilidad del municipio y teniendo en cuenta las personas en situación de desempleo. Mantener contacto con las necesidades de la ciudadanía y las propuestas de contrato es algo altamente valorado en el presente Diagnóstico.
- b. Es recomendable garantizar la perspectiva de género en a la redacción de propuestas de contratación o en los procesos de selección, elemento especialmente importante para aquellos puestos de trabajo masculinizados.
- c. 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. Promoción profesional

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

4. Formació

- a. Se recomienda fomentar la formación en la plantilla, especialmente a favor de aquellas personas que, debido al carácter temporal de su vinculación y las condiciones formativas mínimas para acceder al puesto de trabajo, cuentan con menor formación con respecto a sus compañeras o compañeros. Esto significa que sería interesante mejorar, ampliar o fomentar las destrezas o conocimientos de la plantilla con menor formación de entrada, de manera que su vinculación con la organización no sea únicamente laboral, sino también una garantía de acabar la vinculación con mayor nivel de formación.
- b. En la misma línea, se recomienda contar con una base de datos donde se especifique el tipo de formaciones que han sido disfrutadas, así como quién las imparte. Esta información es relevante, puesto que el Ayuntamiento tiene margen para ejecutar formaciones a la plantilla a través de terceras entidades, y diagnosticando las necesidades, así como proponiendo formaciones internas, es una manera de asegurar la formación continua de la plantilla. Especialmente importante en este punto es la formación en aspectos transversales, como es la igualdad, la cooperación, y el uso de las TIC.
- c. Se recomienda continuar con las políticas implementadas en la organización sobre disfrutar de las formaciones dentro del horario laboral, también contemplándose cuando esta formación sea a distancia. En este aspecto, se ve conveniente adaptar los materiales de la oficina para la correcta asistencia a reuniones a distancia, clases o conferencias donde la plantilla asista en calidad de formación.
- d. Se recomienda considerar la formación en igualdad como una garantía para implementar de manera adecuada el Plan de Igualdad.

5. Comunicació

- a. Se recomienda continuar con las buenas prácticas demostradas en materia de uso del lenguaje inclusivo y no sexista, especialmente en Instagram, Twitter, y Facebook. En este sentido, es interesante continuar compartiendo campañas lanzadas desde la Mancomunitat, así como también crear, desde el Ayuntamiento, campañas propias.
- b. Se recomienda continuar con las buenas prácticas en materia de publicación de imágenes inclusivas y no sexistas, puesto que se muestra a las mujeres y a los hombres en situación igualitaria.
- c. Se recomienda revisar la página web oficial con perspectiva de género, puesto que se emplea el masculino genérico, y no se tiene en cuenta en ningún apartado los servicios del consistorio en materia de igualdad.

6. Condiciones de trabajo

- a. Se recomienda realizar una valoración de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la adaptación a la modalidad a distancia, así como también elaborar un protocolo de organización que garantice siempre la presencia de personal en el consistorio.
- b. Se recomienda que, una vez se reconozcan los puestos de trabajo que permiten su desarrollo a distancia, la organización aporte medios tecnológicos que garanticen el derecho a la desconexión digital y a la intimidad en el entorno, así como también soportes informáticos.
- c. Se recomienda adaptar el mobiliario de oficina para la asistencia a cursos, reuniones o conferencias en modalidad a distancia, garantizando, en este caso, el reparto de cámaras web, auriculares o micrófonos que permitan el desarrollo ordinario del trabajo.
- d. Es necesario incidir durante la vigencia del I Plan de Igualdad en la Prevención de Riesgos Laborales, pues es recomendable analizar los puestos de trabajo y aplicar una política efectiva en materia de PRL. Esta PRL, que deberá implementarse, tiene que estar realizada con perspectiva de género, de manera que garantice el reconocimiento adecuado de los riesgos de la plantilla atendiendo al sexo, así como las necesidades particulares de las mujeres en gestación o en lactancia.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

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

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- a. Se recomienda establecer una guía de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como también reconocer las conductas constitutivas de acoso. En su defecto, se recomienda contar con material proporcionado por la Generalitat Valenciana para afrontar esta situación dentro de la Administración Pública.
- b. Es recomendable también realizar campañas para sensibilizar en este aspecto a la plantilla, pero especialmente al personal temporal que va rotando en la Administración.
- c. Por último, se recomienda considerar a una persona como agente clave a quien dirigirse en caso de detectar o padecer un episodio de acoso sexual y por razón de sexo.

9. Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género

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

10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- a. Debido al tamaño de la plantilla, no se considera que los datos arrojen información significativa para concluir que se esté produciendo algún tipo de sesgo de género en la organización.

11. Retribuciones y auditorías retributivas

- a. Se recomienda ahondar en las posibilidades salariales de la plantilla, especialmente aquella que se encuentra durante un largo período en la organización, y no ha visto evolucionado su sueldo, al pertenecer a un contrato por subvención. En este aspecto, es fundamental tener en cuenta las necesidades particulares de la plantilla, y es por ello por lo que se recomienda tomar partida e indagar, durante la vigencia del plan de igualdad, sobre las condiciones en materia de retribución de las personas que forman la organización.

ANÁLISIS DAFO

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

Fortalezas

En primer lugar, cabe mencionar la existencia de un compromiso político explícito, dirigido a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se ha materializado en el compromiso institucional de la Mancomunidad dels Ports y que ha culminado en la redacción de este Primer Plan de Igualdad de Recursos Humanos para cada uno de los Ayuntamientos que componen la Mancomunitat Els Ports. Este compromiso está complementado también con las declaraciones institucionales de los Ayuntamientos que forman parte del Plan de Igualdad, elemento imprescindible sin el cual no podría haberse llevado a cabo.

Por otra parte, el hecho de que la Mancomunitat Els Ports cuente con una Agente de Igualdad, figura específica para diseñar y evaluar las políticas públicas en materia de igualdad, supone una fortaleza de cara a la planificación y el desarrollo de las acciones que se tendrán que implementar en los próximos cuatro años (2021-2024), para la adecuada aplicación de la transversalidad de género en cada uno de los municipios que forman parte de la Mancomunitat.

En cuanto a la Comisión Negociadora, es destacable contar en su composición con, al menos, una persona que represente a cada uno de los municipios de la Mancomunidad, de modo que puedan trasladarse efectivamente las necesidades, visiones y

aportaciones de cada uno de ellos. Además, la Comisión cuenta con tres representantes sindicales, dos de Comisiones Obreras y una de UGT.

Por otra parte, los Ayuntamientos firmantes del presente Plan de Igualdad tienen diversos servicios externalizados, y concretamente debe resaltarse como fortaleza el trabajo del servicio de Prensa, pues es una garantía para emplear lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación externa de las organizaciones. Sin embargo, y vista la costumbre y el camino trazado a favor de un lenguaje inclusivo, se verá conveniente considerar como oportunidad incluir esta tradición como eje transversal en las funciones propias de las plantillas.

En materia de conciliación y adaptación de las jornadas según las necesidades de la plantilla, se destaca la facilidad con la que se dispone de este recurso, debido a que el tamaño de los Ayuntamientos permite una coordinación directa y eficaz, que garantiza a la plantilla la satisfacción de sus necesidades a la hora de realizar trabajos de cuidados familiares.

En materia de contratación, se reconoce como fortaleza la participación en los programas de empleo liderados por LABORA, puesto que el propio proceso de selección garantiza la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Debilidades

Los Informes Diagnósticos de los diferentes municipios de la Mancomunidad dels Ports han permitido la detección de algunos puntos débiles que han de ser tenidos en consideración para desplegar los mecanismos disponibles y lograr superarlos.

En primer lugar, y antes de entrar en el contenido de los Informes Diagnósticos, se erige como debilidad el tamaño de las plantillas, puesto que la ausencia de datos significativos que permitan una comparación entre sexos dificultan el análisis integral y con perspectiva de género de las dinámicas de la plantilla. Por lo tanto, esta debilidad, puede convertirse en una fortaleza, puesto que la perspectiva de género puede mantenerse en plantillas reducidas si tienen una disposición organizativa abierta al



análisis en los campos que se contemplan en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

La ausencia de tradición en la implementación de políticas o actuaciones en materia de igualdad se vuelve una debilidad. Sin embargo, esta debilidad puede estar ocasionada por una ausencia de medios o de información suficiente para llevar a cabo tales acciones. Se presenta, por lo tanto, una oportunidad clave para las organizaciones, puesto que el Plan de Igualdad marca un antes y un después en el recorrido de los Consistorios a favor de la igualdad de oportunidades.

En lo que respecta a la comunicación inclusiva y no sexista, pese a contar con una sensibilización expresa por parte de la Mancomunitat, 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 fijas 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 cuatro 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.





En materia de retribuciones e igualdad salarial, se ha detectado que, la externalización del servicio a una entidad externa de los Ayuntamientos provoca desconocimiento y dificultad en la plantilla sobre los tipos de complementos salariales, así como las particularidades declaradas en algunos municipios, tales como la ausencia de trienios, complementos o revisión retributiva. En este punto, se considera debilidad la presente cuestión en el Plan de Igualdad, que debe ser corregida mediante los instrumentos que la normativa establece, fundamentalmente con la consecución del registro retributivo, fomentando una mayor transparencia, de cara a garantizar que la igualdad salarial sea un espacio de información accesible para la plantilla de los Ayuntamientos participantes en el Plan de Igualdad.

Oportunidades

El hecho de que este proyecto haya sido impulsado gracias a la subvención de la Excelentísima Diputación de Castellón, ha facilitado que los seis pueblos que forman la Mancomunitat Els Ports puedan contar 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 hecho de que los seis pueblos se hayan unido para acceder a un proyecto común no debería quedar como un hecho aislado, al contrario, es una evidencia que refleja la fortaleza que pueblos de reducido tamaño, pueden implementar proyectos ambiciosos si son capaces de colaborar y coordinarse como ha sucedido para la realización de este trabajo.

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



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

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

En este sentido, los Ayuntamientos se encuentran 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.

Por otro lado, 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.

Amenazas

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.

La amenaza principal, por el contexto de la redacción de los Diagnósticos es la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, que se erige como una de las amenazas fundamentales para la implementación del Plan.



Por otra parte, la ausencia de recursos humanos suficientes, presupuesto o la escasa planificación, para la adecuada aplicación de la transversalidad de género en la totalidad de las áreas y departamentos podría suponer la ralentización del proceso de implementación del Plan de Igualdad. Por ello, es esencial atender suficientemente a las oportunidades que la administración provincial o comunitaria brinden a los municipios que cuentan con su Plan de Igualdad. Del mismo modo se hace necesario comenzar a considerar pequeñas partidas presupuestarias que ayuden a la Agente de Igualdad de la Mancomunidad a implementar cada uno de los planes de igualdad, además de planificar las actuaciones que se han de implementar en los próximos cuatro años. 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.

La amenaza principal, por el contexto de la redacción de los Diagnósticos es la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, que se erige como una de las amenazas fundamentales para la implementación del Plan.

Por otra parte, la ausencia de recursos humanos suficientes, presupuesto o la escasa planificación, para la adecuada aplicación de la transversalidad de género en la totalidad de las áreas y departamentos podría suponer la ralentización del proceso de implementación del Plan de Igualdad. Por ello, es esencial atender suficientemente a las oportunidades que la administración provincial o comunitaria brinden a los municipios que cuentan con su Plan de Igualdad. Del mismo modo se hace necesario comenzar a considerar pequeñas partidas presupuestarias que ayuden a la Agente de Igualdad de la Mancomunidad a implementar cada uno de los planes de igualdad, además de planificar las actuaciones que se han de implementar en los próximos cuatro años.

V. Plan de Igualdad

1. OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS, Y ACCIONES

1. Contexto de la organización

Objetivo general 1: Lograr que el Ayuntamiento sea un referente en materia de igualdad de oportunidades en el municipio, tanto a través de la implementación de la perspectiva de género en su organización interna, como participando activamente en campañas a favor de la igualdad y contra la violencia de género, considerando como principal beneficiaria al personal, pero también a la ciudadanía.

Objetivo específico 1.1: Aumentar la participación en campañas a favor de la igualdad de oportunidades, en colaboración con la Mancomunitat o con otros Ayuntamientos, así como también con iniciativa propia a través del personal o de la ciudadanía.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
1.	1	Aumentar la colaboración con la Mancomunitat Els Ports en el diseño, participación y publicidad de campañas a favor de la igualdad de oportunidades, así como también con las iniciadas por otros Ayuntamientos, sean dirigidas al personal de la Administración o a la ciudadanía.
		RESPONSABLE AIO Mancomunitat y Alcaldía
		INDICADOR/ES N.º participaciones, materia, vías de difusión, cartelería utilizada, impacto...
		PERIODICIDAD Permanente

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
2.	1	<p>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), 15A (Día de la Infancia), 28J (Día Internacional del Orgullo LGTBI).</p>	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat y Alcaldía</i>
		INDICADOR/ES	<i>N.º participaciones, materia, vías de difusión, cartelería, impacto...</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>

2. Proceso de selección y contratación

Objetivo general 2: Implementar formalmente la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación de personal, para garantizar que no existan sesgos en los procesos de contratación, selección y/o la documentación final.

Objetivo específico 2.1: Considerar diversas herramientas clave que garanticen el uso de la transversalidad de género en los procesos de selección, especialmente en aquellos donde se opta a puestos de trabajo masculinizados.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
3.	2	Revisar las propuestas de contratación del período 2018-2020 con perspectiva de género, analizando el uso del masculino genérico y elaborando una plantilla con el uso de plurales inclusivos o neutros, que garanticen la inclusión de ambos sexos en la búsqueda de personal.
		RESPONSABLE AEDL
		INDICADOR/ES <i>N.º Total de propuestas revisadas, tipo de correcciones, dificultades contempladas, justificaciones del uso del masculino genérico...</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
4.	2	Realizar un control de las contrataciones, clasificándolas por sexo, y estudiando las responsabilidades familiares, así como también el nivel de formación en la entrada a la organización y en la salida. Continuar con el uso de contratos respaldados por subvención pública para garantizar la empleabilidad de la ciudadanía. A su vez, incluir en el control la fecha de baja en la organización, de manera que se cuente con este registro en el Informe Diagnóstico previsto tras el fin de vigencia del presente Plan de Igualdad.
		RESPONSABLE <i>AEDL y AIO Mancomunitat</i>
		INDICADOR/ES <i>N.º personal contratado por sexo, responsabilidades familiares, ascendientes y descendientes, nivel formativo de entrada y salida, año y mes de incorporación...</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>

3. Promoción profesional

Objetivo general 3: Lograr la incorporación de la promoción profesional en el Ayuntamiento, enfocándola a la retención de talento del personal y la satisfacción de las necesidades contempladas a lo largo del Informe Diagnóstico.

Objetivo específico 3.1: Comenzar una vía de estudio en el Ayuntamiento donde se evalúen las distintas posibilidades en materia de promoción profesional para el personal del Ayuntamiento, bien sea por aumento de categoría profesional, bien sea promociones que afecten en materia retributiva a su plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
5.	4	Convocar un encuentro con los sindicatos más representativos del sector, la Mancomunitat Els Ports y las y los responsables de los Consistorios, con el objetivo de valorar la implementación de la carrera profesional en los Ayuntamientos firmantes del Plan de Igualdad. Contemplar la posibilidad tanto de la promoción horizontal como la vertical.	
		RESPONSABLE	<i>Agente Igualdad Mancomunitat Els Ports, Alcaldías y Sindicatos más representativos.</i>
		INDICADOR/ES	<i>Convocatoria de Reunión, N.º participantes, Acta de Reunión, línea estratégica seguida y conclusiones del encuentro</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>

4. Formación

Objetivo general 4: 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. También, favorecer la formación gratuita y certificada al personal temporal del Ayuntamiento, asegurando que su vinculación con el Consistorio no es solamente con fines retributivos, sino para mejorar su empleabilidad tras la finalización de la relación laboral.

Objetivo específico 4.1: Participar en acciones formativas diseñadas por la Mancomunitat, así como también en todas aquellas que puedan estar organizadas por un grupo de Ayuntamientos, o bien de manera particular en la presente Entidad Local. Considerar la participación del personal, pero también de la ciudadanía, en aquellas formaciones donde se pueda adaptar el contenido.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
6.	3	Participar, diseñar o promover la asistencia a formaciones en perspectiva de género en el ámbito laboral, de manera que se garantice un contenido adecuado a implementar la transversalidad de género en la organización, preferiblemente en materia de acoso sexual y por razón de sexo, derecho de las mujeres víctimas de violencia de género, Planes de Igualdad o igualdad salarial. Considerar la participación de la plantilla del Ayuntamiento, así como también la participación de la ciudadanía que muestre interés en asistir.	
		RESPONSABLE	<i>AEDL y AIO Mancomunitat</i>
		INDICADOR/ES	<i>N.º envío propuestas formación, canales de difusión, materia de la formación, asistencia final, valoración del curso, horas, modalidad...</i>
		PERIODICIDAD	<i>Bianual</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
7.	3	Trabajar con el Área de Igualdad de la Mancomunitat en la elaboración de una guía general sobre sensibilización en igualdad, de manera que se le proporcione a la nueva plantilla a partir de su incorporación en la organización.	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat Els Ports y AEDL</i>
		INDICADOR/ES	<i>Contenido, presentación de la Guía...</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>

Objetivo específico 4.2: Proporcionar 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	DESCRIPCIÓN	
8.	3	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.	
		RESPONSABLE	AEDL
		INDICADOR/ES	<i>N.º envío propuestas formación, canales de difusión, materia de la formación, asistencia final, valoración del curso, horas, modalidad...</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
9.	1	Todo el personal del Ayuntamiento (fijo y eventual) podrá participar en las formaciones que se organicen desde el área de Igualdad de la Mancomunitat Els Ports junto con otras administraciones (como la Diputación, la FVMP, la red Fem-Xarxa) y beneficiarse gratuitamente de los programas formativos que se organicen con carácter anual.	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat y Alcaldía</i>
		INDICADOR/ES	<i>N.º asistencia, modalidad del curso, valoración...</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>

5. Comunicació

Objetivo general 5: Continuar con la implementación de la comunicación inclusiva y no sexista en los canales externos e internos de la organización, ampliando las redes sociales en las que se utiliza.

Objetivo específico 5.1: 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	DESCRIPCIÓN	
10.	2	Revisar la página web de la organización y buscar alternativas inclusivas a los masculinos genéricos empleados.	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat</i>
		INDICADOR/ES	<i>Fecha revisión, elementos corregidos, justificación uso masculino genérico definitivo...</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
11.	1	Valorar la implementación de un espacio dedicado a la igualdad de oportunidades, donde esté presente los principales números de teléfono de referencia, como por ejemplo Servicios Sociales o la Agente de Igualdad de la Mancomunitat. También, donde estén contenidas todas las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad, incluyendo la publicación de los principales objetivos que se plantean con la implementación del presente Plan de Igualdad que guarden relación con la ciudadanía.	
		RESPONSABLE	<i>Mancomunitat Els Ports</i>
		INDICADOR/ES	<i>Modificación página web, imagen de cambios incorporada en la FIS, información volcada...</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
12.	3	Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las publicaciones de Instagram, Facebook y Twitter, siendo acordes al lenguaje empleado en los carteles publicitarios que las acompañan.	
		RESPONSABLE	<i>Mancomunitat Els Ports</i>
		INDICADOR/ES	<i>Publicación en FIS de carteles con lenguaje inclusivo, N.º publicaciones a favor de la igualdad, N.º publicaciones generales con lenguaje inclusivo...</i>
		PERIODICIDAD	<i>Anual</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
13.	1	Una vez se apruebe el presente Plan de Igualdad, publicarlo cara al personal del Ayuntamiento, y cara a la ciudadanía, en aquellas cuestiones donde haya sido considerada a lo largo del presente Plan.	
		RESPONSABLE	<i>Alcaldía</i>
		INDICADOR/ES	<i>Publicación cartelería, impacto, N.º visualizaciones, redes sociales utilizadas...</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>

6. Condiciones de trabajo

Objetivo general 6. 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 6.1: Asegurar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN						
14.	4	<p>Se realizará una revisión de la evaluación de los riesgos laborales para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Identificar los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia.¹ b. incluir los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, así como los riesgos psicosociales de mujeres y hombres por cuestión de género. c. Se garantizará que, en materia de salud laboral se esté aplicando el cumplimiento de la normativa vigente (teniendo en cuenta la perspectiva de género), principalmente en la vigilancia de la salud. 						
		<table border="1"> <tr> <td>RESPONSABLE</td> <td>Alcaldía</td> </tr> <tr> <td>INDICADOR/ES</td> <td>Identificación de los puestos exentos de riesgo. Identificación de los riesgos vinculados al sexo. Compromiso explícito de vigilancia de la salud con perspectiva de género por parte de la empresa proveedora.</td> </tr> <tr> <td>PERIODICIDAD</td> <td>Puntual</td> </tr> </table>	RESPONSABLE	Alcaldía	INDICADOR/ES	Identificación de los puestos exentos de riesgo. Identificación de los riesgos vinculados al sexo. Compromiso explícito de vigilancia de la salud con perspectiva de género por parte de la empresa proveedora.	PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABLE	Alcaldía							
INDICADOR/ES	Identificación de los puestos exentos de riesgo. Identificación de los riesgos vinculados al sexo. Compromiso explícito de vigilancia de la salud con perspectiva de género por parte de la empresa proveedora.							
PERIODICIDAD	Puntual							

¹ Artículo 58 de la LOI. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
15.	4	Acreditar que la distribución de los EPIs (Equipos de protección individual) cumplen con la normativa con perspectiva de género y se ajustan ergonómicamente a los cuerpos de las mujeres y los hombres.
		RESPONSABLE <i>Alcaldía</i>
		INDICADOR/ES <i>Informe que acredite dicha circunstancia.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>

Objetivo específico 6.2: Garantizar la existencia de una Valoración de Puestos de Trabajo, que incorpore, en todo caso, la modalidad de trabajo a distancia.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
16.	1	Realizar una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la normativa vigente que incluya el trabajo a distancia.
		RESPONSABLE <i>AIO Mancomunitat, Responsable sindical sectorial y Alcaldía</i>
		INDICADOR/ES <i>Documento VPT.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>

Objetivo específico 6.3: Asegurar que el trabajo a distancia se realiza con todos los soportes técnicos imprescindibles para poder llevarlo a cabo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
17.	1	Elaboración de un protocolo de teletrabajo que informe a los trabajadores y trabajadoras de sus derechos cuando hagan uso de esta modalidad. Se incidirá en el riesgo psicosocial al que se exponen las mujeres a causa de los roles asumidos y/o asignados socialmente, y que agraven la brecha en materia de conciliación y corresponsabilidad y las graves consecuencias que puede tener en la vida de las mujeres.	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat y AEDL</i>
		INDICADOR/ES	<i>Aprobación del protocolo de teletrabajo.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>

Objetivo específico 6.4: Comprometerse con la plantilla del Ayuntamiento para garantizar su derecho a la desconexión digital e intimidad en el entorno.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
18.	1	El protocolo de teletrabajo incorporará, en todo caso, las medidas promovidas por la Mancomunidad para garantizar el derecho a la desconexión digital e intimidad en el entorno.	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat y AEDL</i>
		INDICADOR/ES	<i>Apartado específico sobre la materia dentro del protocolo.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo general 7: Visibilizar la importancia de los cuidados familiares y respetar y promocionar el uso de las medidas de conciliación por parte de todo el personal del Ayuntamiento.

Objetivo específico 7.1: Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación, incluyendo la modalidad de teletrabajo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
19.	4	Abrir un buzón virtual que recoja las sugerencias y propuestas sobre conciliación, cuyo contenido se analizará periódicamente por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	
		RESPONSABLE	<i>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</i>
		INDICADOR/ES	<i>Informe que recoja las sugerencias y propuestas.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>

Objetivo específico 7.2: 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	DESCRIPCIÓN	
20.	3	Informar a la plantilla de que los periodos suspensivos por materia de cuidado contarán como tiempo efectivamente trabajado de cara a una promoción laboral o de mejora de empleo.	
		RESPONSABLE	<i>Alcaldía y AEDL</i>
		INDICADOR/ES	<i>Evidencia de la difusión.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>

Objetivo específico 7.3: Garantizar que la flexibilidad horaria continúe erigiéndose como mecanismo de conciliación utilizado por parte de la plantilla, a través del desarrollo de las condiciones que se tienen que producir para su uso y disfrute, y fomentando el conocimiento de este mecanismo para la plantilla de nueva incorporación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
21.	3	Desarrollar de una guía con los mecanismos de conciliación locales, autonómicas y nacionales de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat y AEDL</i>
		INDICADOR/ES	<i>Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general 8: Promover un clima libre de acoso sexual y por razón de sexo en la organización.

Objetivo específico 8.1: 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	DESCRIPCIÓN	
22.	1	Se elaborará un protocolo de Acoso común para todos los pueblos de la Mancomunitat y que tenga en cuenta las particularidades de los mismos. Dicho protocolo garantizará la prevención y que en la actuación en caso de acoso la investigación se lleve a cabo por personal de otro pueblo, junto con los sindicatos de mayor representación, de cara a garantizar los principios básicos de confidencialidad, celeridad y seguridad que precisan este tipo de supuestos. En ese sentido se establecerá un acuerdo de colaboración, que permita la actuación en dicho procedimiento a personas externas a la organización	
		RESPONSABLE	<i>Alcaldía, AIO Mancomunitat, Comisión de Seguimiento.</i>
		INDICADOR/ES	<i>Fecha de aprobación y publicación del protocolo</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>
23.	2	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.	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat y Alcaldía</i>
		INDICADOR/ES	<i>Medios a través de los cuales se lleva a cabo la publicación del protocolo y evidencia de las acciones de difusión realizadas</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>

9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Objetivo general 9: Garantizar que las trabajadoras víctimas de Violencia de Género obtienen toda la información necesaria en materia de derechos, permisos y recursos a su alcance, para favorecer su salida de la situación de maltrato en condiciones óptimas.

Objetivo específico 9.1: Promover una imagen corporativa firme con la lucha contra la Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
24.	4	Elaborar un documento/guía que contenga todos los recursos existentes en materia de Violencia de Género en el ámbito estatal y autonómico. El documento estará accesible a la plantilla y se actualizará cuando se produzcan modificaciones en la normativa.	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat y AEDL</i>
		INDICADOR/ES	<i>Publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
25.	2	Publicar en la página web de la Mancomunitat, así como en las de los municipios que lo componen, una Declaración Institucional de "Tolerancia Cero" hacia la Violencia de Género.	
		RESPONSABLE	<i>AIO Mancomunitat y Alcaldías</i>
		INDICADOR/ES	<i>Fecha publicación de la declaración institucional</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>

10. Clasificación profesional

Objetivo general 10: Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en las categorías que tradicionalmente presentan mayor desequilibrio por sexos.

Objetivo específico 10.2: 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	DESCRIPCIÓN	
26.	2	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, dividido siempre según el sexo.	
		RESPONSABLE	AIO Mancomunitat y AEDL
		INDICADOR/ES	N.º personal por sexo, N.º permisos solicitados, tipo de permisos, responsabilidad familiar (ascendientes y descendientes), asistencia a formaciones...
		PERIODICIDAD	Permanente

11. Retribuciones y auditorías retributivas

Objetivo general 10: Implementar un registro retributivo acorde con la normativa vigente.

Objetivo específico 10.1: 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	DESCRIPCIÓN		
27.	2	<p>Regularización de los salarios de la plantilla en base a las disposiciones del Capítulo II, Título II, del TREBEP, que establece los derechos retributivos de las personas empleadas públicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Salario Base b. Complemento de Destino c. Trienios (considerando la Ley General de Presupuestos) d. Complemento específico <p>Distribuir la masa salarial entre los diferentes conceptos enunciados, contemplando, como mínimo, las cuantías actuales.</p>		
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="584 1211 858 1263">RESPONSABLE</td> <td data-bbox="858 1211 1447 1263"><i>Alcaldías y Sindicatos sectoriales</i></td> </tr> </table>	RESPONSABLE	<i>Alcaldías y Sindicatos sectoriales</i>
RESPONSABLE	<i>Alcaldías y Sindicatos sectoriales</i>			
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="584 1263 858 1317">INDICADOR/ES</td> <td data-bbox="858 1263 1447 1317"><i>Evidencias de la ejecución de la acción.</i></td> </tr> </table>	INDICADOR/ES	<i>Evidencias de la ejecución de la acción.</i>
INDICADOR/ES	<i>Evidencias de la ejecución de la acción.</i>			
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="584 1317 858 1361">PERIODICIDAD</td> <td data-bbox="858 1317 1447 1361"><i>Permanente</i></td> </tr> </table>	PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>
PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>			

2. CRONOGRAMA

	nº Acción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
I. Contexto de la organización	1				
	2				
II. Proceso de selección y contratación	3				
	4				
III. Promoción profesional	5				
	6				
IV. Formación	7				
	8				
	9				
	10				
V. Comunicación	11				
	12				
	13				
	14				
VI. Condiciones de trabajo	15				
	16				
	17				
	18				
VII. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	19				
	20				
	21				
VIII. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	22				
	23				
IX. Derechos de las víctimas de violencia de género	24				
	25				
X. Clasificación profesional	26				
XI. Retribuciones y auditorias retributivas	27				

3. 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. La evaluación permite analizar e identificar de forma sistemática el nivel de implementación, de manera que con el transcurso del tiempo se puedan sacar conclusiones relativas a la viabilidad de las acciones, permeabilidad de las áreas con las políticas de igualdad y voluntad de la organización.

Este análisis continuo también va a facilitar la futura realización del siguiente diagnóstico para el II Plan de Igualdad, y es por eso por lo que realizar una evaluación adecuada es uno de los puntos más importantes.

Atendiendo a las indicaciones de la *Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana*, realizar el seguimiento y la evaluación permite conocer los obstáculos que surgen durante la implantación de las acciones, de la misma forma que se podrá comprobar si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se establecieron en un primer momento.

Para ello, en el presente eje se procede a explicar la metodología de evaluación, especificando de qué manera y con qué frecuencia se deberá realizar una evaluación al curso de implementación del PIO.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad del Plan.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo y la inversión presupuestaria del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, rediseñando 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 y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en Plan de Igualdad, el Área responsable, con carácter anual, redactará un informe con los resultados del siguiente de las acciones puestas en marcha. En dicho informe también se especificará el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas y partida presupuestaria destinada.

Este informe tiene como objetivo informar a toda la plantilla de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad, y lo presentará a la Comisión de Igualdad. La evaluación anual podrá ser encargada a personal externo a la organización.

Con el objetivo de sistematizar la información, se ha diseñado una herramienta de recopilación de datos. Este documento sirve para el procedimiento de recogida de información relativa a cada una de las acciones previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones, y será desde el área con funciones de igualdad quien se encargará de reunir todas las fichas y presentar finalmente el informe anual. En el anexo del presente plan de igualdad se presenta la ficha de recopilación de datos.

La ficha de implementación y seguimiento funciona, por lo tanto, como herramienta de recopilación de datos sobre la cual se sostiene la evaluación del Plan de Igualdad.

Las acciones se ejecutan según la prioridad consensuada por la Consultoría y la Comisión Negociadora. Se clasifica de la siguiente manera:

Prioridad 1: acciones a implementar en 2021

Prioridad 2: acciones a implementar en 2022

Prioridad 3: acciones a implementar en 2023

Prioridad 4: acciones a implementar en 2024



A los cuatro años de la aprobación del 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 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. 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.

En cuanto a los medios y recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad y su consecuente evaluación y seguimiento, se debe dedicar un breve párrafo a la cuestión presupuestaria. Es la organización quien debe contemplar anualmente y asignar de acuerdo a las acciones prioritarias una partida presupuestaria reservada en materia de igualdad. Por lo tanto, el Ayuntamiento no sólo destinará parte de su presupuesto al logro de los objetivos marcados por el Plan de Igualdad, sino que también especificará en cada ficha de implementación y seguimiento la cuantía monetaria invertida en cada acción.

En cuanto al tipo de fuente presupuestaria empleada, puede partir tanto de fuente interna de la organización como a través de un respaldo público, mediante subvención. De la misma forma, se establece que la o las personas encargadas de ejecutar las distintas acciones pueden externalizar dicho servicio a una Consultoría Externa, especificando, por lo tanto, en la ficha de implementación y seguimiento dicha cuestión.

4. GLOSARIO

A

Acción Positiva

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las "estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".

Desde la perspectiva de Alfonso Ruiz Miguel, la discriminación positiva a la que llama discriminación inversa "es una forma de diferenciación para la igualdad". Opta por la palabra inversa en la medida, dice, que ésta alude "a la inversión de una discriminación precedente, mediante una discriminación de signo opuesto". Distingue, además, entre discriminación inversa o positiva respecto de acción positiva o afirmativa; señalando que éstas últimas "son medidas menos drásticas y radicales que aquellas que tienen un carácter discriminatorio y no simplemente desigualitario y que, además, se producen en una situación de especial escasez lo que implica perjuicios a otras personas. (...)".

Acoso Sexual

Comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

Agente para la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres

Impulsada por la Unión Europea en la década de los ochenta, se trata de una figura ocupacional que se ha consolidado en esta década en los distintos países que conforman la Unión. Dicha figura está reconocida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Sus competencias profesionales se refieren, básicamente, al "diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer en los terrenos de la educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana" (CNO, 94; cod. 2939).

Alienada

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

Análisis por género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. Entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

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.

Autoridad Femenina

Concepto elaborado desde el feminismo de la diferencia sexual que apuesta por la constitución de una autoridad femenina construida de forma diferente (de otro modo) a la masculina (a la autoridad tradicional), que se opone y cuestiona las jerarquías y el poder. La palabra es el instrumento básico a partir del cual se articula y vertebra esa "otra autoridad" que a su vez es una figura de intercambio (nadie es en sí la autoridad): la autoridad fluye mediante la palabra. Lia Cigarini



señala que: "(...) la autoridad femenina no replica a la autoridad tradicional (...), porque la diferencia femenina no se mide con la masculina (...) Nuestra búsqueda de autoridad es un ataque directo al sistema de poder masculino (...) La práctica que crea autoridad simbólica de mujeres debe crear también una realidad social o no existe. (...) Y dar los instrumentos para la crítica del sistema de poder. O no existe".

B

Body shaming

Acto de insultar o avergonzar a una persona por no tener un cuerpo normativo o que entra dentro de los cánones de belleza establecidos. Es un concepto que se ha extendido junto con el uso de las redes sociales y que afecta principalmente a las mujeres que deciden mostrar su cuerpo de forma libre.

Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. (Diccionario sobre género y temas conexos).

Brecha salarial se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados".

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



Bropropriating

Expresión inglesa que describe la situación en la que un hombre se apropia de la idea de una mujer (generalmente en un entorno laboral) llevándose el mérito de la misma.

C

Ciudadanía

Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. Ese "conjunto de derechos", ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente, a lo largo de los últimos tres siglos. En este sentido, Marshall distingue tres etapas: una "ciudadanía civil" en el siglo XVIII, vinculada a la libertad y los derechos de propiedad; una "ciudadanía política" propia del XIX, ligada al derecho al voto y al derecho a la organización social y política y, por último, en esta última mitad del siglo, una "ciudadanía social", relacionada con los sistemas educativos y el Estado del Bienestar.

Desde esta perspectiva, el debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o de dominación de los hombres sobre las mujeres negándoles el ejercicio de la misma. El voto, la propiedad, la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido más tarde que los hombres, encontrándose relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia, reciben los salarios más bajos y cuentan, en definitiva, con muchos menos recursos que los hombres.

Como señala Marshall, ser ciudadana /o de pleno derecho hoy implica "desde el derecho a un mínimo bienestar y seguridad económica hasta el compartir al máximo el patrimonio social y a vivir la vida de acuerdo con los estándares imperantes en la sociedad".

Cis/cisgénero

Persona cuya identidad de género es concordante con su sexo biológico.

Coeducación

Método educativo que 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.

Es muy importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a “juntar” en las aulas niños y niñas, 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

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. (LOIEMH, art. 76)

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 (LOIEMH, Disposición adicional primera).

Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria con relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales La igual dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha insertado en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA).

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario transcender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Consentimiento

Se trata de un acuerdo verbal que establece que las partes involucradas en una relación -sentimental o sexual - lo hacen a gusto, de manera consciente, sana y sin coacciones.

Corresponsabilidad

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Cosificación



Acto de representar o tratar a una persona como un objeto no pensante que solo sirve para satisfacer los deseos del otro. La cosificación sexual consiste en ignorar las cualidades, inteligencia, deseos o sentimientos de una persona y reducir todos sus atributos al deleite sexual de otra persona.

Culpabilización de la víctima o victim blaming

Actitud que aparece en relación con un crimen o un abuso, en el que se considera que las víctimas de ese suceso son parcial o totalmente responsables del mismo. Por ejemplo, ante una violación cuestionar a la víctima preguntándole cuánto había bebido, por qué volvió sola a casa, si coqueteó antes con el agresor o qué llevaba puesto.

Cultura de la violación

Sistema por el que la violación, a pesar de considerarse un problema social, se sustenta por la normalización de la misma y su aceptación en la sociedad donde se produce. Los mecanismos que fomentan la cultura de la violación son la culpabilización de la víctima, la normalización, embellecimiento y erotización de la violencia sexual y el alto nivel de despreocupación ante las agresiones hacia las mujeres.

Cuota de Participación

Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas.

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 las mismas en alguna actividad concreta.

Currículo oculto

Al desarrollarse en el proceso de formación, contenidos y valores que colocan a los hombres como los principales referentes (en todas las disciplinas y materias) no existen las mismas oportunidades por parte de las niñas de aprender mediante modelos –también femeninos- que les permitan emular esquemas de éxito, en el campo del pensamiento y de las ciencias. Por lo tanto, el aprendizaje aparentemente neutro, implica tomar la conducta masculina como el único referente visible para conocer los modos y comportamientos que sirven para alcanzar



las metas que quieran acometer. Por lo tanto, tener en cuenta las características diferenciales, ayuda a trazarse una trayectoria personal y profesional al margen de la adjudicación de roles sociales.

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.

Democracia Paritaria

Forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

Históricamente las mujeres han sido apartadas de la participación social y política ya que no se las ha considerado ciudadanas de pleno derecho. En la actualidad, la mayoría de las democracias adolecen de una escasa presencia de mujeres en los poderes y órganos del Estado, por lo que dicha equiparación es considerada por determinados colectivos de mujeres un principio fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

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).

Diferencia

Variedad, diversidad de actitudes y comportamientos. El concepto de la diferencia entre los sexos es la base del feminismo que reivindica la valorización de cualidades atribuidas a las mujeres frente a valores supuestamente masculinos que han dado lugar a sociedades agresivas y plenas de desigualdad.

La teoría de la diferencia expresa su temor de que la mera igualdad política y laboral nos haga imitar los valores exaltados por la sociedad patriarcal y, por otro lado, considera que el igualitarismo no hace justicia a las mujeres, ya que los hombres y las mujeres son diferentes.

Discriminación

Trato desfavorable dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación directa (en función del sexo)

Situación en la que se trata a una persona desfavorable o desigualmente en razón de su sexo y que se manifiesta de forma explícita o que está expresamente prohibida por el ordenamiento jurídico.

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 (en función del sexo)

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutra, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre las y los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976).

Discriminación positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes, denominadas a veces "Discriminación Positiva".

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

Equidad

Imparcialidad y justicia entre hombres y mujeres aplicada a la distribución de beneficios y la distribución de la responsabilidad.

Empoderamiento de las mujeres - Empowerment

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las

mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Espacio doméstico

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Espacio privado

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismas, alejadas del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

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, raza, 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.

Estrategia dual (Integración de la perspectiva de género/transversalidad)

integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervise y evalúen [comunicado de la Comisión COM9667 final de 21.2.1996)

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

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. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente.

Para comprender cómo ha evolucionado se relata en periodos históricos que se denominan "olas". Es una forma de remarcar que los objetivos para alcanzar la igualdad real han de ir revisándose y renovándose de forma continua ya que no es un problema puntual o de un solo periodo histórico. 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 considera 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.

H

Hembrismo

Supuesta represión y dominio de las mujeres hacia los hombres. Junto con feminazi, es otro término masculino que pretende desprestigiar la lucha feminista, acusándola de radical, para seguir perpetuando el sistema desfavorable.

Heteronormatividad

Sistema que normaliza la heterosexualidad y los comportamientos tradicionalmente ligados a ella mostrándolos como la única opción válida; marginando al mismo tiempo cualquier forma de relación fuera de los ideales heterosexuales, la monogamia y la conformidad de género.



Igualdad

Aspecto relativo a la igualdad en cualquier situación.

Igualdad de derecho

Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.

En los países europeos de regímenes democráticos, es después de la primera guerra mundial cuando se restaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto.

En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la constitución de 1978.

Igualdad de género

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

Según Celia Amorós: "La igualdad de género es el concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social".



Las dos épocas históricas precedentes que trataron sobre la igualdad fueron la griega y la francesa, aunque ambas lo hacen de forma excluyente con respecto a las mujeres.

La igualdad no excluyente entre sexos se desarrolla en la Ilustración francesa a través de las obras de Condorcet y Olympe de Gouges, aunque ya en 1673 Poulain de la Barre había publicado De la igualdad de los dos sexos. Sin embargo, la teoría dominante de esta época, representada por Kant y Rousseau, consideraba a las mujeres como pertenecientes a la especie humana pero sin estatuto pleno de sujetos.

La idea de igualdad ha sido protagonista durante años en la mayoría de las reivindicaciones de mujeres y de los movimientos de mujeres. El principio de igualdad entre hombres y mujeres es uno de los que menos ha evolucionado en cuanto a lo que significa el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales. Los derechos humanos se siguen vulnerando y con especial impunidad los de las mujeres. En ningún lugar del mundo el tratamiento de las mujeres se ha equiparado realmente al de los hombres.

Igualdad de hecho

Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

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). “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” (LOIEMH, art. 4).



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.

Invisibilidad

A lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto en lo que se refiere a mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas.

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

LA INTERSECCIONALIDAD NO ES, A PRIORI, UN TÉRMINO SENCILLO. PERO ES CLAVE CUANDO SE TRATA DE ENTENDER LA DISCRIMINACIÓN. SE ATRIBUYE SU AUTORÍA A LA CATEDRÁTICA Y DEFENSORA DE LOS DERECHOS CIVILES KIMBERLÉ WILLIAMS CRENSHAW, ESPECIALIZADA EN TEMAS RACIALES Y DE GÉNERO, QUE LA USÓ POR PRIMERA VEZ EN 1989. 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.

ES DECIR, UNA MUJER PUEDE SER DISCRIMINADA POR EL HECHO DE SER MUJER. TAMBIÉN POR SER JOVEN Y TAMBIÉN POR SER GITANA. PERO LA SUPERPOSICIÓN DE LAS IDENTIDADES DE SER MUJER, JOVEN Y GITANA FORMAN UNA DISCRIMINACIÓN ESPECÍFICA QUE NO SE EXPLICA POR ESTAS IDENTIDADES POR SEPARADO. 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. UN EJEMPLO: UNA MUJER NEGRA Y POBRE TIENE ÍNDICES DE OPRESIÓN SOCIAL MUCHOS MÁS ALTOS QUE UN HOMBRE NEGRO Y POBRE.

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.

Luz de gas

Forma de abuso psicológico que consiste en que el maltratador hace creer a la víctima que esta está imaginando cosas con la intención de manipular la situación y ganar control. En términos feministas, esta situación se da cuando el grupo privilegiado hace creer al grupo oprimido que sus opresiones son "imaginarias".

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.

La posición de género (femenino o masculino) es uno de los ejes cruciales por donde discurren las desigualdades de poder y la familia, uno de los ámbitos en que se manifiesta. Los procesos de socialización de la cultura han legitimado la creencia en la posición superior del hombre: el poder personal y la autoafirmación en posesión de la razón y la fuerza del hombre y la definición de la mujer como inferior a su servicio.

Mainstreaming

Una "política de mainstreaming" significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y

acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

Durante los últimos años en la UE se ha proclamado el *mainstreaming* como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros, habiéndose recogido referencias del *mainstreaming* tanto en las regulaciones generales como por ejemplo en los Reglamentos de los Fondos Estructurales, como en las políticas relativas a la igualdad de oportunidades, IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000).

Mansplaining

Expresión inglesa que describe la situación en la que un hombre, con actitud paternalista, le explica algo a una mujer asumiendo que los conocimientos que ella tiene sobre ese tema son inferiores o no son válidos.

Manspreading

Expresión inglesa que describe una práctica realizada por algunos hombres en el transporte público que consiste en espatarrarse de piernas ocupando más espacio del que les corresponde.

Manterruption

Expresión inglesa que define las interrupciones innecesarias por parte de un hombre a una mujer en medio de una explicación o discurso.

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

Según la RAE, es la aversión a las mujeres. En términos coloquiales es el odio y desprecio hacia las mujeres y, por extensión, todo lo que esté asociado con estereotipos tradicionalmente femeninos.

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.

Modelo de igualdad en femenino

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variables a lo largo de la vida activa, la estructura sociolaboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

Modelo de igualdad en masculino

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones con los hombres. La idea es que las mujeres se "igualen" a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para éstos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

Movimiento feminista

"El feminismo es una forma de pensar y una manera de vivir".
Simone de Beauvoir.

El movimiento feminista está integrado por mujeres feministas organizadas en torno a diversos colectivos, plataformas, asambleas y asociaciones de mujeres que tienen en común la conciencia de grupo oprimido por la ideología patriarcal. Tiene un carácter social, político, filosófico y reivindicativo que preconiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres y la libertad para elegir el modelo de vida que

desean seguir, más allá de estereotipos y roles sexistas que asignan a mujeres y hombres comportamientos, deseos y realidades.

A lo largo de la historia siempre han existido mujeres con una clara conciencia de las desigualdades a las que estaban sometidas por el simple hecho de ser mujeres. Pero es en torno al año 1788 cuando empieza a existir un movimiento organizado. En este año aparece "Cuadernos de quejas", escritos por mujeres que quieren cambiar aspectos de la sociedad. En 1791 se publica Los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía, de Olympia de Gouges en el que se pide la abolición del matrimonio y su sustitución por un "contrato social" entre mujeres y hombres y la paridad de derechos. Desde este momento se suceden las reivindicaciones de todo tipo. En 1792 se publica Vindicación de los derechos de la mujer, de Mary Vollstonecraft, reivindicando el derecho al trabajo, a la educación, a la emancipación económica, a la paridad de modales. La "Declaración de Sentimientos", de Séneca Falls, firmada por 68 mujeres y 32 hombres, se pronunciaba por la igualdad de derechos sobre la propiedad, de salario en el trabajo, de derecho sobre la custodia de las hijas e hijos, para suscribir contratos y para votar. La reivindicación de las mujeres por el derecho al voto, principio básico en cualquier sociedad democrática, abarca desde el siglo XIX hasta bien entrado el siglo XX. Durante este período, miles de mujeres en Europa y América utilizaron su imaginación, su voluntad, sus fuerzas y a veces su vida para conquistar un derecho que ahora se considera fundamental, el derecho a elegir libremente a las personas que representan sus intereses.

El movimiento feminista actual es heredero de todas estas mujeres y de muchas otras que en todo el mundo luchan, ahora mismo, por una sociedad más justa, para mujeres y hombres. En España, los orígenes se remontan a 1960, en torno a reivindicaciones bien concretas: el derecho al divorcio, la supresión de la pena de adulterio, los centros de planificación familiar, las discriminaciones salariales, etc. Con el lema de "lo personal es político", se forman grupos de reflexión en torno a temas de la vida cotidiana con gran carácter ideológico, las relaciones personales, la sexualidad, igualdad legal, etc. En la actualidad no puede hablarse de un sólo movimiento feminista, sino de la suma de diferentes corrientes y tendencias que abordan desde diversas perspectivas su lucha por una sociedad en equidad.

N

Normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades

Conjunto de normas específicas y fragmentos de normas, dirigidas a facilitar la eliminación de obstáculos para un pleno desarrollo e incorporación social de las mujeres a todos los ámbitos.

Este tipo de normativa existe tanto en el contexto comunitario, cuyo origen lo encontramos en el art. 119 del Tratado de Roma (principio de igualdad retributiva) y que se ha desarrollado en diferentes directivas y otros actos normativos, como en los cuerpos legales nacionales. En cada una de las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, el principio de no discriminación por razón de sexo lo encontramos en los textos constitucionales que se han desarrollado en diferentes normas que regulan específicamente aspectos relacionados con la realidad de las mujeres. Por ejemplo, en la legislación laboral existen medidas específicas para el fomento del empleo de las mujeres o la regulación en el ámbito laboral y de la atención sanitaria de la maternidad.

O

Organismos para la igualdad

Son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos sus ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, existen en España entidades que ponen en marcha y desarrollan estas políticas como el Instituto de la Mujer, los Organismos para la igualdad en cada Comunidad Autónoma y las Concejalías de la Mujer de los Ayuntamientos coordinadas a través del Área de la Mujer de la Federación Española de Municipios y Provincias.

P

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

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. Alicia Puleo distingue entre patriarcados de coerción "los que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias sancionadoras con la violencia aquello que está permitido y prohibido a las mujeres" y los patriarcados de consentimiento, donde seda la igualdad formal ante la ley, y que define como " los occidentales contemporáneos que incitan a los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculados en gran parte por los medios de comunicación". Desde el feminismo de la diferencia sexual se ha postulado recientemente, sin embargo, que el patriarcado ya ha terminado en tanto que ya no significa nada para las mujeres. El grupo de mujeres de la librería de Milán escribe al respecto lo siguiente: "descubierto y denunciado por éstas, las mujeres ya no le dan su crédito; como prueba de ello se puede observar cómo hoy las mujeres deciden sus destinos, sus opciones y determinan sus obligaciones.

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. (Guía Europa perspectiva de género.

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".

Sin embargo, las mujeres y hombres han ido construyendo su realidad a partir de normas culturales basadas en el predominio de los hombres sobre las mujeres, predominio de valores, de jerarquías, de significantes. Esta sociedad basada en el "modelo patriarcal", ha ido atribuyendo espacios de actuación diferentes en función del sexo de las personas. En esta realidad, la estricta aplicación de la igualdad legal sólo contribuye a seguir produciendo y reproduciendo desigualdades; tratar por igual las desigualdades sólo ayuda a perpetuarlas y a legalizarlas.

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.

Principio de no discriminación

Son varias las normas internacionales que proclaman el principio de no discriminación por razón de sexo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, contiene una declaración genérica



de igualdad, sin distinción de sexo. El Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de 4 de noviembre de 1950, proclama el principio de igualdad en el goce de los derechos y libertades reconocidas, sin distinción por razón de sexo. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957, en su artículo 119 aborda explícitamente "la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo".

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".

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978.

Privilegio

Serie de ventajas de las que disfruta una persona (en la mayoría de los casos de nacimiento) de las que habitualmente ni siquiera es plenamente consciente de poseer. Una persona que pertenece al grupo privilegiado no tiene por qué ser necesariamente perjudicial para un grupo oprimido de manera individual (puede no ser machista, clasista, racista ni homófobo) pero es muy probable que, sin ni siquiera sospecharlo, forme parte del problema general.

El privilegio es un concepto variable y en ocasiones puedes formar parte de un grupo oprimido y al mismo tiempo de un grupo opresor. Por ejemplo: si eres una mujer blanca de clase media y heterosexual, es probable que el machismo te oprima, pero debes asumir que eres una persona privilegiada en cuanto a raza, sexualidad y clase social.

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. Que 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. Una diferencia clave en los roles genéricos estriba en marcar la responsabilidad de la conciliación de ambos espacios –familiar y laboral- sólo a un género el femenino: la doble jornada, o el cuidado de personas dependientes.

S

Segregación en el mercado laboral

Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones /familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

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.

Algunas autoras establecen diferencias entre machismo y sexismo, ya que mientras el machismo es una actitud inconsciente -en el sentido de que cuando a una persona con comportamientos machistas se le explica su actitud puede optar por abandonarlos- el



sexismo representa una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

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. Los agentes de socialización son la familia, la escuela, los grupos de iguales y el trabajo. 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

Se trata probablemente del término que con más fuerza han propagado y mimado las feministas en los últimos años. 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. Nada más lejos de la realidad. El movimiento feminista se creó y pervive como una red de relaciones entre mujeres.

Sistema sexo-género

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. En occidente a una mujer se le asocian conceptos como sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia, familia, etc. y estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, dueño del espacio público, etc. Desde ahí se construye una relación simbólica desigual de la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento-dominación.

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción socio-cultural, 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.

Según Seyla Benhabib, es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente.

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 invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera 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.

Transfobia

Odio e intolerancia hacia las personas trans y la diversidad de género y creencia social de que la forma de identidad y expresión de una persona debe corresponder a su sexo biológico.

Transversalidad

Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas.
Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades

respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen supervisen y evalúen.

V

Violencia ambiental

Supone el ejercicio de cualquier acto consistente en destruir el entorno de la mujer, como romper, esconder, tirar objetos de alta estima para la mujer, no respetar su correo, maltratar a sus animales o mascotas, etc.

Violencia de Género

Según el artículo 1 de la L.O 1/2004, se trata de la “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 cultural o simbólica

Es toda manifestación que justifica, legítima y hace posible que exista la violencia directa y la violencia estructural porque supone que dichas manifestaciones son consideradas justas, necesarias e inevitables dentro del sistema patriarcal. Esta violencia se construye desde todos los ámbitos, mediante la emisión de mensajes, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que naturalizan o justifican la subordinación y la violencia contra las mujeres en la sociedad.

Violencia económica

Estos tienen lugar cuando el agresor controla todo lo referente al dinero de la mujer, independientemente de que ésta trabaje o no en el

ámbito público. Supone cualquier conducta consistente en la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar de la mujer y de sus hijos e hijas o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar, en la convivencia de pareja o en las relaciones posteriores a la ruptura de la misma.

Violencia física

Este tipo de violencia comprende cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza que provoque o pueda provocar una lesión, daño físico o dolor o enfermedad en la mujer, o la coloque en grave riesgo de padecerla.

Este tipo de violencia comprende actos como: golpes de diversa intensidad, con objetos o armas, empujones, patadas, puñetazos, bofetadas, golpes, pellizcos, mordeduras, quemaduras, cortes, intentos de estrangulamiento.

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 psíquica

Esta forma de violencia implica cualquier conducta intencionada y prolongada en el tiempo, que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer y contra su dignidad como persona. Se da cuando alguien adopta unas actitudes y palabras destinadas a denigrar o negar la manera de ser del otro, orientada a la desvalorización de las mujeres.

Como violencia psíquica se pueden definir comportamientos como: amenazas, el insulto, vejaciones, la humillación, los actos de intimidación, menospreciar sus capacidades intelectuales, el desprecio, la indiferencia afectiva, el aislamiento social, atacar su autoestima,



criticar todo lo que hace o dice, la manipulación, el chantaje emocional, las amenazas, la coacción, los celos, el acoso, la denigración, el control, el abandono, ...

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 (ver invisibilidad)

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.

BIBLIOGRAFÍA

Los términos expuestos anteriormente han sido obtenidos de:

- **CRUZ ROJA.** DOCUMENTO MARCO: Perspectiva de género y coeducación.
- **MUJERES EN RED.**
<http://mujeresenred.net/spip.php?article1301>
- **LO 1/2004** de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Además, algunos de los términos que se han recogido, mayoritariamente los anglosajones, han sido obtenidos de artículos de prensa del Diario El Público, de BuzzFeed España y de Ecosfera:

<https://ecoosfera.com/conceptos-feministas-diccionario-feminismo-lenguaje/>

<https://www.buzzfeed.com/beatrizserranomolina/vocabulario-glosario-feminista-para-principiantes>



ANEXO





Ficha de implementación y seguimiento

EJE

- Contexto de la organización
- Proceso de selección y contratación
- Promoción y carrera profesional
- Formación
- Comunicación
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
- Clasificación profesional
- Retribuciones y auditorías retributivas

Nº ACCIÓN	PERIODICIDAD	DESCRIPCIÓN

MANCOMUNITAT COMARCAL
els ports



RESPONSABLE**RECURSOS TÉCNICOS**

Área

 Propios

Nombre

 Externos (*externalización del servicio*)**RECURSOS
ECONÓMICOS****ASIGNACIÓN
PRESUPUESTARIA****CUANTÍA** Propios Propios Externos (*externalización del servicio*) Externos (*externalización del servicio*)**ESTADO** Realizada En ejecución Pendiente*els ports***EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificaci3n en Igualdad

INDICADORES

Personal beneficiado	Mujeres (Nº)	
	Hombres (Nº)	
Horas destinadas		
Presenta informe	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	

OBSERVACIONES, DIFICULTADES Y SOLUCIONES EMPRENDIDAS

FECHAS

IMPLEMENTACIÓN	
EVALUACIÓN ANUAL	
EVALUACIÓN EXTERNA / AUDITORÍA	

