



Valencià per la igualtat

II

Pla d'**IGUALTAT**

---

**AJUNTAMENT**  
**de SILLA**

**2021-2024**



**AJUNTAMENT**  
**de SILLA**

Aprovat Comissió Igualtat 26/11/2020



## INDEX

1. INTRODUCCIÓ .....	3
2. PLA D'IGUALTAT.....	3
Objectiu general .....	4
2.1. Accés al treball.....	4
2.2. Formació, consolidació i promoció professional .....	5
2.3. Ordenació del temps de treball, corresponsabilitat i conciliació .....	7
2.4. Retribucions i bretxa salarial .....	9
2.5. Salut laboral.....	9
2.6. Prevenció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere .....	10
2.7. Prevenció davant la violència de gènere .....	11
2.8. Comunicació, difusió i publicitat no sexista.....	11
2.9. Transversalitat i incorporació de la perspectiva de gènere .....	12
3. MARC NORMATIU.....	13
3.1. Normes de caràcter estatal .....	13
3.2. Normes de caràcter autonòmic.....	19



## 1. INTRODUCCIÓ

En octubre de 2020 s'inicia el II Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Silla degut a que el primer pla finalitza en desembre del 2020, Per això se convoca una primera reunió per a renovar la Comissió de Igualtat de l'Ajuntament que queda composta per 8 persones, 4 representants de la part de l'administració i 4 delegats electes dels 4 sindicats que tenen representació en l'Ajuntament .

Després de l'avaluació de les mesures del I pla d'igualtat per part de la Comissió d'Igualtat, s'acorda que el II pla estarà compost per les accions que no han estat realitzades en el primer pla i per altres mesures que ens pareixen necessàries i han estat aprovades per la Comissió, per aconseguir la igualtat real entre el personal de l'Ajuntament de Silla.

No se preveu la realització d'un nou diagnòstic perquè la composició de la plantilla de l'Ajuntament no ha tingut variacions significatives i, per tant, l'estudi anterior ens pot servir per les accions que cal realitzar.

## 2. II PLA D'IGUALTAT

El Pla constarà d'un objectiu general i diversos objectius específics: de cada una de les 9 àrees que contenen el Pla i un total de 28 accions. Estructurades de la manera següent:

1. Accés al treball (4 accions)
2. Formació, consolidació i promoció professional (6 accions)
3. Ordenació del temps de treball, corresponsabilitat i conciliació (5 accions)
4. Igualtat retributiva i bretxa salarial (2 accions)
5. Salut laboral (2 accions)
6. Prevenció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere (2 accions)
7. Prevenció davant la violència de gènere (1 acció)
8. Comunicació, difusió i publicitat no sexista (3 accions)
9. Transversalitat i incorporació de la perspectiva de gènere (3 accions)

Les 28 accions hauran de realitzar-se durant el termini de vigència del Pla d'Igualtat, entre 2021 i 2024. Estan previstes en una fitxa tipus en la qual es detalla el següent:

**Acció:** És la formulació del que s'ha de realitzar per aconseguir la igualtat real.

**Prioritat:** És el moment en què s'ha d'executar la mesura segons l'any en què es realitze dels quatre que dura el Pla. Per tant, pot ser:

1. Primer any
2. Segon any
3. Tercer any
4. Quart any

**Responsabilitat:** El departament o càrrec responsable d'impulsar o executar una acció.



**Indicadors:** Són els que permeten mesurar el grau de consecució dels objectius que es pretenen aconseguir.

**Eines:** Són les activitats que ens portaran a aconseguir que es realitze l'acció.

**Implantació:** Aquesta casella servirà per a fer l'avaluació en les reunions trimestrals de la Comissió d'igualtat.

## Objectiu general

L'objectiu general d'aquest Pla d'Igualtat de Recursos Humans de l'Ajuntament de Silla és garantir la incorporació del principi d'igualtat de gènere en totes les polítiques i en tots els programes, a tots els nivells, des de la planificació i pressupost fins a l'execució i l'avaluació de l'acció pública. La metodologia transversal suposarà que la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals requereixen d'una revisió de les formes de treballar i l'establiment de noves formes i procediments de coordinació entre els diversos departaments municipals.

### 2.1. Accés al treball

Objectius específics

- Promoure l'accés de les dones a l'ocupació pública en condicions d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, especialment en els cossos o les categories en què aquestes es troben infrarepresentades, i per a evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta.
- L'eliminació de desequilibris de gènere en l'accés a l'ocupació.
- Afavorir l'accés de les dones als llocs masculinitzats
- Fomentar la imatge pública de la dona en les brigades i en la Policia Local

<b>Acció 1</b>	Les persones que participen en els processos de redacció de les convocatòries i els que integren habitualment els tribunals de selecció, hauran de rebre una formació específica en matèria d'igualtat, que incloga continguts sobre la forma de realitzar informes d'impacte de gènere.
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH
Indicadors	Nombre de persones formades en desagregat per sexe. Postgrau/Màster en Igualtat de qui realitze la formació.
Eines	Introduir l'acció formativa en igualtat en el pla de formació de l'Ajuntament
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 2</b>	Les convocatòries de places públiques, ja siga ocupació temporal o estable, hauran d'anar acompanyades d'informe d'impacte de gènere i seran redactades en un llenguatge inclusiu, evitant les discriminacions de gènere.
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH; ADES; SNL
Indicadors	Nombre de places convocades amb d'informes d'impacte de gènere realitzats.
Eines	Preparar la convocatòria amb l'informe



	I formar al personal que prepara la convocatòria.
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 3</b>	Mesures d' acció positiva per a l'accés de dones als llocs de treball on estan subrepresentades i en les borses que es constituïsquen (ex. 30% reserva de borses d'agents de la Policia Local)
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH / CI / MGN / Tribunal de selecció
Indicadors	Nombre de dones que opositen Nombre de dones que queden admeses en els llocs de treball infrarepresentats
Eines	Publicació de la mesura en les bases de les convocatòries
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 4</b>	<b>En les convocatòries de concursos així com els processos selectius d'accés, provisió interna i inclouran una clàusula de desempat favorable a les dones en el supòsit que es troben infrarepresentades</b>
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH / CI / MGN / Tribunal de selecció
Indicadors	Nombre de dones que opositen Nombre de dones que queden admeses en els llocs de treball infrarepresentats
Eines	Publicació en les bases de promoció interna
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

## 2.2. Formació, consolidació i promoció professional

Objectius específics:

- Conèixer les necessitats formatives del personal empleat i garantir que els temps i les metodologies s'adapten a les necessitats del personal i de l'organització.
- Garantir la sensibilització i formació bàsica en matèria d'igualtat d'oportunitats de les persones que directament o indirectament intervenen en els processos de selecció de personal.
- Garantir que l'organització compta amb un model de promoció transparent en totes les fases, amb criteris objectius i sense tendències de gènere.

<b>Acció 5</b>	Realitzar un informe sobre la detecció de necessitats formatives de totes les persones de la plantilla (temàtiques dels cursos, horaris, presencial/en línia, informació adequada, etc.) (1) Segons la informació obtinguda en els qüestionaris de satisfacció, incorporar al Pla de Formació les modificacions que es consideren oportunes.
----------------	--



## AJUNTAMENT de SILLA

Prioritat	2
Responsabilitat	RRHH / CI /
Indicadors	Informe conclusions detecció de necessitats formatives
Eines	Preparació del pla de formació anual
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 6</b>	Planificar accions formatives vinculades als departaments que han de desenvolupar determinades competències d'igualtat, dirigides a tota la plantilla i especialment <ul style="list-style-type: none"><li>- Comunicació</li><li>- Prevenció de riscos laborals</li><li>- Policia Local</li><li>- Pressuposts</li><li>- Recursos Humans</li><li>- Contractació proveïdors</li></ul>
Prioritat	2
Responsabilitat	RRHH / CI / coordinadora Igualtat
Indicadors	Nombre de persones formades per sexe. Continguts de cada curs
Eines	Preparació de la formació dels diferents departaments per al pla de formació
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 7</b>	Crear un registre del nombre d'homes i dones que participen en els processos de promoció per a ocupar llocs de responsabilitat, en les seues diferents fases.
Prioritat	2
Responsabilitat	RRHH
Indicadors	Publicació del registre de dades per sexe d'aquest registre.
Eines	Informe del nombre de dones i homes que poden participar en els processos de promoció
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 8</b>	Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els cursos de formació que s'impartisquen
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH / CI
Indicadors	Preparació del material i impartició del curs en llenguatge igualitari
Eines	Que en l'avaluació del curs s'incloua una casella per avaluar per part de l'alumnat que se està impartint el curs en llenguatge igualitari
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada



<b>Acció 9</b>	<i>Participació equilibrada de dones i homes en les accions formatives</i>
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH / CI
Indicadors	Nombre de persones de cada sexe que hi han participat
Eines	Incloure en la participació de l'acció formativa el 40% o 60% de cada sexe
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 10</b>	Formació en accions especialitzades com pressupostos i urbanisme amb perspectiva de gènere per al personal directiu i tècnic.
Prioritat	2
Responsabilitat	RRHH / CI
Indicadors	Nombre d'accions programades Nombre de personal tècnic o directiu inscrit
Eines	Programació de cursos amb perspectiva de gènere al 2021, amb temàtica de pressupostos i urbanisme etc.
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

### 2.3. Ordenació del temps de treball, corresponsabilitat i conciliació

Objectius específics:

- Informar el personal que treballa en l'Ajuntament dels seus drets de conciliació.
- Conscienciar homes i dones de la necessitat d'exercir la conciliació amb coresponsabilitat.
- Afavorir la implementació de noves mesures de conciliació al personal que treballa en l'Ajuntament.

<b>Acció 11</b>	Es realitzarà un estudi a través d'un qüestionari dissenyat per esbrinar quins horaris són els més adequats per a realitzar les reunions en horari de conciliació i l'organització del treball. S'obrirà una bústia de suggeriments i propostes de conciliació accessible a tot el personal. S'analitzaran els resultats obtinguts per a formular les propostes de racionalització dels horaris de treball, tenint en compte la planificació del servei i la conciliació de la vida personal laboral, personal i professional del personal de l'Ajuntament.
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH / CI
Indicadors	Que les reunions de treball s'organitzen fora de l'horari que afavorisca la conciliació i la racionalització d'horaris de treball.
Eines	Informe de resultats de l'estudi
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 12</b>	Els cursos de reciclatge i formació hauran de donar prioritat a aquelles persones que estiguen en excedència per cura de filles i fills i familiars, permisos de maternitat o paternitat i violència de gènere.
Prioritat	1



**AJUNTAMENT  
de SILLA**

Responsabilitat	RRHH
Indicadors	Nombre de mares i pares que gaudeixen de formació després de la excedència per atenció, permisos i llicències
Eines	Comunicar a les persones que estiguen gaudint dels permisos perquè participen de la formació programada en el seu període de permís.
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 13</b>	Realitzar un estudi sobre les possibilitats d'incorporar el teletreball en alguna categoria professional que permeti aquesta modalitat, realitzant una prova pilot en què es mantindrien els drets laborals i les possibilitats de promoció de qui optara a aquesta modalitat. Es realitzarà un informe sobre els resultats obtinguts i les possibilitats que aquesta forma de treball té entre el personal de l'Ajuntament.
Prioritat	2
Responsabilitat	RRHH
Indicadors	Informe de resultats obtinguts Iniciar una prova pilot
Eines	Preparació del decret de teletreball
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 14</b>	Realitzar una llista de mesures, permisos i llicències que incloguen totes les mesures locals, autonòmiques i nacionals de què pot gaudir el personal, orientades a la conciliació, indicant duració i característiques de cada una. Aquesta informació serà accessible a través de la web / intranet personal.
Prioritat	2
Responsabilitat	RRHH / Sindicats
Indicadors	Verificació d'accessibilitat i publicació del document dissenyat a l'efecte
Eines	Preparació de la publicació i de l'accés a la web.
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 15</b>	Concedir autorització per a flexibilitzar l'horari pel temps indispensable perquè el personal funcionari amb fills o filles en edat escolar puguin assistir a les tutories del centre escolar quan coincideixi en horari de treball.
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH
Indicadors	Nombre de persones que demanen el permís
Eines	Redacció d'una providència de comunicació de la mesura Reglar el permís i la forma de devolució de les hores que s'utilitzen
Implantació	Pendent d'execució En execució



	Executada
--	-----------

## 2.4. Retribucions i bretxa salarial

Objectius específics:

- Vigilar, identificar i eliminar bretxa salarial de gènere
- Revisar i mantindre l'equilibri retributiu entre dones i homes
- Garantir la igualtat de tracte en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d'igual valor.

<b>Acció 16</b>	Realització d'un informe per a identificar on es produeixen bretxes salarials de gènere i aplicar mesures correctores si es detecten desequilibris retributius per raó de sexe.
Prioritat	2
Responsabilitat	RRHH
Indicadors	Correcció de la bretxa si es detecta a l'estudi
Eines	Estudi de retribucions per raó de sexe
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 17</b>	Adaptar els sistemes informàtics perquè permeten l'explotació de les dades desagregades per sexes en matèria de retribucions.
Prioritat	2
Responsabilitat	TICS
Indicadors	Presentació de les dades desagregades per sexe
Eines	Compra del sistema informàtic
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

## 2.5. Salut laboral

Objectius específics:

- Implementar l'avaluació de riscos laborals de manera que es tinga en compte la perspectiva de gènere.
- Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones atenen les necessitats específiques de cada sexe.

<b>Acció 18</b>	Realitzar un estudi i un informe sobre l'etiologia de les baixes per IT i AT detectades en l'informe diagnòstic tenint en compte la perspectiva de gènere. A la llum dels resultats, prendre les mesures oportunes per a solucionar la problemàtica que causen les baixes
Prioritat	3
Responsabilitat	RRHH / Comitè de Seguretat i Salut
Indicadors	Solució de la problemàtica que cause baixes segons el gènere del personal de la casa.



Eines	Estudi etiològic de baixes per IT i AT, amb perspectiva de gènere
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 19</b>	Acreditar que les persones o equips responsables d'implementar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals compten la formació específica necessària per a realitzar aquesta tasca amb perspectiva de gènere, tal com exigeix la legalitat vigent, considerant totes les variables relacionades amb el sexe. Si això no fóra possible, plantejar a les persones responsables la necessitat que ho acreditin en el termini màxim d'un any.
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH/ Comitè de Seguretat i Salut / empresa externa
Indicadors	Titulació de les persones responsables i cursos específics: realitzats sobre com integrar el gènere en la PRL
Eines	Preparació del pla de formació en prevenció de riscos
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

## 2.6. Prevenció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

Objectius específics:

- Previndre qualsevol situació d'assetjament o fustigació sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, en l'àmbit laboral,
- Previndre qualsevol situació d'assetjament o fustigació sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, en l'àmbit laboral
- Facilitar eines d'actuació que afavorisquen la sensibilització, la prevenció i l'actuació que hauria de dur-se a terme en aquests casos.

<b>Acció 20</b>	Realitzar accions de divulgació i sensibilització a tota la plantilla sobre l'existència del protocol i de les seues conseqüències
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH / CI
Indicadors	Que el personal de la casa conega el protocol
Eines	Delimitar la data de realització de l'acció Nombre d'assistents desagregat per sexe
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 21</b>	Elaboració d'una enquesta de satisfacció del personal amb preguntes relatives a la identificació de discriminacions per raó de sexe, assetjament sexual, orientació sexual i identitat de gènere.
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH / CI



Indicadors	Informe amb els resultat de l'enquesta
Eines	Elaborar l'enquesta Passar-la al personal de la casa
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

## 2.7. Prevenció davant la violència de gènere

Objectius específics:

- Facilitar que qualsevol dona treballadora víctima de violència de gènere pugui disposar dels recursos i serveis que amb aquesta finalitat té a disposició l'Ajuntament.
- Garantir la sensibilització i formació bàsica en matèria d'igualtat i violència de gènere a la totalitat de plantilla.

<b>Acció 22</b>	Adherir-se als convenis provincials de la FVMP per a afavorir la mobilitat de dones víctimes de violència de gènere entre ajuntaments.
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH
Indicadores	Data d'aprovació del conveni
Eines	Passar per Mesa de Negociació Redacció del conveni amb la FVMP.
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

## 2.8. Comunicació, difusió i publicitat no sexista

Objectius específics:

- Donar a conèixer el Pla d'Igualtat i els seus objectius al personal empleat en l'Ajuntament i visibilitzar les polítiques d'Igualtat, com a part de l'estratègia de comunicació d'aquest Ajuntament.
- Consolidar un canvi d'actituds a favor de la igualtat en tota la plantilla i en tots els àmbits municipals
- Fomentar la visibilització de les dones en tots els espais de comunicació.
- Utilitzar un llenguatge en què dones i homes se senten inclosos i reconeguts.

<b>Acció 23</b>	Realitzar una formació en comunicació inclusiva (llenguatge i imatges) almenys a les persones responsables d'emetre o redactar la documentació interna i externa del municipi de Silla.
Prioritat	2
Responsabilitat	RRHH / SNL / Comunicació
Indicadores	Nombre de persones formades desagregades per sexe
Eines	Preparació del temari en continguts inclusius
Implantació	Pendent d'execució En execució



	Executada
--	-----------

<b>Acció 24</b>	Realitzar una planificació per a la revisió de la documentació interna i externa emesa pel consistori i adequar-la a un llenguatge inclusiu des del punt de vista de l'enfocament de gènere
Prioritat	4
Responsabilitat	CI / SNL
Indicadores	Nombre de documents revisats
Eines	Planificació dels documents més rellevants
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 25</b>	Redacció d'un reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge i informació a totes les àrees del seu compliment.
Prioritat	2
Responsabilitat	RRHH / CI / SNL
Indicadores	Implementació del llenguatge no sexista a l'Ajuntament
Eines	Preparació del reglament Providència comunicació a la totalitat
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

## 2.9. Transversalitat i incorporació de la perspectiva de gènere

Objectius específics:

- Promoure l'aplicació del principi de presència equilibrada en tots els òrgans de presa de decisió.
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de les dades i de la informació municipal.
- Formar i capacitar al personal encarregat de la realització i gestió del pressupost municipal.
- Fomentar la incorporació del principi d'igualtat entre les empreses i els col·lectius del municipi.

<b>Acció 26</b>	Garantir que s'habiliten els mecanismes necessaris perquè tots els departaments puguin registrar les dades relatives a l'Ajuntament (oposicions, borses de treball, persones usuàries dels diferents serveis, ajudes, instal·lacions esportives, biblioteques, etc.) desagregades per sexe.
Prioritat	1
Responsabilitat	TICS / CI
Indicadores	Els programes de software
Eines	Elaboració de formularis per a la recollida de dades
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada



<b>Acció 27</b>	Es realitzaran les actuacions oportunes perquè la Policia Local informe la Comissió d'Igualtat sobre les actuacions realitzades i el nombre de casos.
Prioritat	1
Responsabilitat	Cap de la Policia / CI
Indicadores	Actes de les reunions
Eines	Nombre d'actuacions realitzades
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

<b>Acció 28</b>	Per a traslladar la cultura de la IOMH es procedirà al disseny de clàusules socials que incorporen la perspectiva de gènere. S'integraran en les convocatòries i plec de subcontractació d'empreses: La convocatòria, preveurà una major puntuació per a aquelles empreses que hi concórreguen i acrediten comptar amb un Pla d'Igualtat. Si l'empresa contractada no acredita comptar amb Pla d'Igualtat, se li concedirà un termini d'un any perquè ho acredite.
Prioritat	1
Responsabilitat	RRHH/ Servei de contractació
Indicadores	Nombre de plecs de contractació que incorporen les clàusules amb perspectiva de gènere
Eines	Sol·licitar el pla d'igualtat de la empresa col·laboradora
Implantació	Pendent d'execució En execució Executada

### 3. MARC NORMATIU

#### 3.1. Normes de caràcter estatal

**Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors**

Drets i deures derivats del contracte.

Art 17. No discriminació en les relacions laborals

1. S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donen lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i la resta de condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a o relacionades amb l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.

Seràn igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposen un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada en l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

2. Podran establir-se per llei les exclusions, reserves i preferències per a ser contractat lliurement.



## AJUNTAMENT de SILLA

3. No obstant el que disposa l'apartat anterior, el Govern podrà regular mesures de reserva, duració o preferència en l'ocupació que tinguen per objecte facilitar la col·locació de treballadors demandants d'ocupació.

Així mateix, el Govern podrà atorgar subvencions, desgravacions i altres mesures per a fomentar l'ocupació de grups específics de treballadors que troben dificultats especials per a accedir a l'ocupació. La regulació d'aquestes es farà prèvia consulta a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives.

Les mesures a què es refereixen els paràgrafs anteriors s'orientaran prioritàriament a fomentar l'ocupació estable dels treballadors desocupats i la conversió de contractes temporals en contractes per temps indefinit.

4. Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, la negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte, podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracte.

Així mateix, la negociació col·lectiva podrà establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència les persones del sexe menys representat per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball que es tracte.

5. L'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ajustarà al que disposa aquesta llei i en la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

### **Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció**

Aquesta norma utilitza ja el terme violència de gènere i estableix mesures en l'àmbit judicial de seguretat per a les dones que la pateixen. Reconeix que la violència exercida en l'entorn familiar i, en particular, la violència de gènere constitueix un greu problema de la nostra societat que exigeix una resposta global i coordinada per part de tots els poders públics.

És necessària, en suma, una acció integral i coordinada que unisca tant les mesures cautelars penals sobre l'agressor, açò és, aquelles orientades a impedir la realització de nous actes violents, com les mesures protectores d'indole civil i social que eviten el desemparament de les víctimes i donen resposta a la seua situació d'especial vulnerabilitat.

### **Llei orgànica 1/ 2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

En l'exposició de motius defineix la violència de gènere com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, faltats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

L'objecte de la llei se circumscriu a la violència exercida per qui siga o haja sigut el cònjuge o l'home que estiga o haja estat lligat a la dona víctima per una relació semblant d'afectivitat (parella), encara sense convivència (festeig). També limita la violència de gènere a la violència física, psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions i la privació arbitrària de llibertat.

Aquesta llei estableix mesures contra la violència que pateixen les dones en l'àmbit educatiu, de la publicitat i els mitjans de comunicació, sanitari, de la tutela institucional, penal i judicial, així com:



## AJUNTAMENT de SILLA

- Drets de les dones víctimes de violència de gènere: a la informació, a l'assistència jurídica, a l'assistència social integral, drets laborals i prestacions de la seguretat social, drets de les funcionàries públiques, drets econòmics. A més de l'accés a l'habitatge i residència pública com a col·lectiu prioritari.
- Mesures de sensibilització, prevenció i detecció a través del Pla Nacional de Sensibilització i Prevenció de la Violència de Gènere amb dos objectius estratègics:
  1. Millorar la resposta enfront de la violència de gènere.
  2. Aconseguir canvi en el model de relació social entre homes i dones.

En el marc d'aquests objectius, les actuacions en què té competència l'Administració local són:

- a) Formació i especialització de professionals en l'àmbit de les Forces i Cossos de Seguretat.
- b) Formació i especialització de professionals en l'àmbit dels Serveis Socials.
- c) Assistència social integral.
- d) Mesures d'informació i campanyes de sensibilització que analitzen el fenomen de la violència de gènere.

### Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

Art. 15. El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques ho integraran, de forma activa, en l'adopció i l'execució de les seues disposicions normatives, en la definició i el pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

Col·laboració entre les administracions públiques

Art. 21. L'Administració general de l'Estat i les administracions de les comunitats autònomes cooperaran per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seues competències respectives i, en especial, en les seues actuacions de planificació. En el si de la Conferència Sectorial de la Dona podran adoptar-se plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat. Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta de les administracions públiques.

Contingut dels plans d'igualtat

Art. 46. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Formació per a la igualtat

Art 61. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració general de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta tindran en compte l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública. L'Administració general de l'Estat i els organismes públics vinculats o dependents d'aquesta impartiran cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que es dirigiran a tot el seu personal.

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe

Art. 62. Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

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



## AJUNTAMENT de SILLA

- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

Art 63. Avaluació sobre la igualtat en l'ocupació pública. Tots els departaments ministerials i organismes públics remetran, almenys anualment, als ministeris de Treball i Assumptes Socials i d'Administracions Públiques, informació relativa a l'aplicació efectiva en cadascun d'aquests del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la seua plantilla, grup de titulació, nivell de complement de destinació i retribucions amitanades del seu personal.

### **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**

Plans d'igualtat (DA 8a)

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

Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desplegar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

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

Infraccions disciplinàries

Art. 29. Estableix com a infraccions molt greus «Tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnat, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.»

**Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local**, en l'article 27.3, apartat c), estableix com a competència delegable en els municipis la «prestació de serveis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.»

**RD Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, que segons la disposició addicional 7a estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. I que, sense perjudici d'aquests, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

**Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que passe a detallar:**

Plans d'igualtat de les empreses

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma en la qual es determine en la legislació laboral.

En aquest cas, s'introdueixen novetats quant a la realització obligatòria d'elaborar, negociar i aplicar els plans d'igualtat.

- . En empreses de 50 a 100 treballadors, s'haurà de tindre realitzat el Pla d'Igualtat a partir del 07/03/2022.
- . En empreses entre 100 a 150 treballadors, s'haurà de tindre realitzat el Pla d'Igualtat a partir del 07/03/2021
- . En empreses entre 150 i 250 treballadors, s'haurà de tindre realitzat el Pla d'Igualtat a partir del 07/03/2020.



## AJUNTAMENT de SILLA

I com sabem, les empreses de més de 250 treballadors, així com totes les entitats públiques, haurien de tindre els corresponents plans d'igualtat ja que estaven obligades des de la publicació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

. Les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en aquest.

. Control Plans d'Igualtat: Comitè d'empresa. Dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en la qual haurà d'incloure's el registre previst en l'article 28.2 i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures adoptades per a fomentar la igualtat entre homes i dones en l'empresa així com de l'aplicació del Pla d'Igualtat establert.

Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les empreses (com a part dels registres de convenis i acords col·lectius). La direcció de les empreses facilitarà totes les dades.

Les empreses estan obligades a inscriure els plans d'igualtat en el Registre de Plans d'Igualtat de les empreses.

Reglamentàriament es desenvoluparà el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, quant a la seua constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

### **Modificacions de text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.**

Es modifiquen diversos articles de l'Estatut dels treballadors en les següents particularitats:

S'afeg un apartat en l'article 9 del ET, el qual assenyala que, en casos de nul·litat de contractes de treball per discriminació salarial per raó de sexe, el treballador/a percebrà la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor realitzat.

Es modifica la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 11 del ET.

La duració del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys, dins dels límits dels quals els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, en defecte d'això, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior podran determinar la duració del contracte, ateses les característiques del sector i de les pràctiques a realitzar.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompran el còmput de la duració del contracte.

Es modifica l'article 14 del ET, en els apartats 2 i 3, ja que s'introdueix una novetat assenyalant que: la resolució a instància empresarial serà nul·la en el cas de les treballadores per raó d'embaràs, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió. En aquest cas, fins al part, llevat que existisquen motius suficients no relacionats amb l'embaràs o maternitat.

S'introdueix, en l'article 28 del ET, el concepte de treball d'igual valor, s'haurà de cobrar la mateixa remuneració, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugua produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella. L'article modificat és important analitzar-lo ja que pot comportar diverses connotacions sancionables.

Es modifica l'apartat 8 de l'article 34 del ET, assenyalant que: les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per a fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.



## AJUNTAMENT de SILLA

Aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa. Es podrà sol·licitar fins que els fills tinguin 13 anys.

Tot això es pactarà dins de la negociació col·lectiva que, en la seua absència, l'empresa, davant una sol·licitud d'adaptació de jornada, obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de 30 dies. Una vegada finalitzat el mateix, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació o no de la petició, o proposarà una proposta alternativa que possibilita les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En aquest últim cas, l'empresa haurà d'assenyalar les raons objectives en les quals sustenta la seua decisió.

En el cas de concessió, la persona treballadora tindrà dret a sol·licitar el retorn a l'antiga jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de circumstàncies així ho justifique, encara que no haguera transcorregut el període previst. Tot això sense perjudici del que es regula en els permisos de reducció de jornada per guarda legal assenyalats en l'art. 37 del ET.

Les discrepàncies sobre aquesta adaptació i distribució de la jornada seran resoltes per jurisdicció social a través del procediment de l'art. 139 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Es modifica l'article 37 en el seu apartat 4t, on es possibilita al fet que tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors, puguen exercir el dret de la cura del lactant de manera simultània, amb un període de gaudi fins que el lactant complisca 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos del fill/a

Se suprimeix la referència en l'apartat b) de l'article 37.3 del ET, quan es referia al permís retribuït que tenia el progenitor de 2 dies, el qual se suprimeix, ja que, a partir de la data del part, el progenitor diferent de la mare biològica podrà acollir-se a la prestació per paternitat.

Així, el permís de naixement i cura del menor per al progenitor diferent a la mare biològica s'aplicarà progressivament des de 2019 fins a 2021. El permís serà de 8 setmanes en 2019, 12 setmanes en 2020 i setze setmanes en 2021. Sempre serà d'obligatori gaudi després del naixement del fill, 2 setmanes en 2019, 4 setmanes en 2020 i 6 setmanes a partir de 2021. La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les 6 primeres setmanes posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o parcial, previ acord entre les parts.

Es modifica l'apartat 4t de l'article 53, així com també l'apartat c) de l'article 55.5 del ET, en conte a la forma i efectes de l'acomiadament per causes objectives o el disciplinari, s'amplia el termini des de la data de naixement perquè siga considerat nul l'acomiadament realitzat, llevat que concórrega la causa d'acomiadament.

En aquest cas, s'amplien els mesos perquè seran declarats nuls els acomiadaments de persones treballadores després d'haver-se reintegrat al treball en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, a què es refereix l'art. 45.1 d), sempre que no hagueren transcorregut més de 12 mesos (abans eren 9 mesos) des de la data de naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o l'acolliment.

**Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 13/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treballadors.**

**Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**



### 3.2. Normes de caràcter autonòmic

**Decret 210/1997, de 10 de juliol, del Govern Valencià, pel qual es crea la Comissió Interdepartamental d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.**

**Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes. Igualtat i Administració Pública**

Article 44. Igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball. Les administracions públiques valencianes establiran plans plurianuals de formació a fi de promoure, dins del respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública.

Article 45. Igualtat en la promoció interna. Les administracions públiques establiran plans plurianuals dels diferents departaments a fi de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i objectius.

Article 46. Foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació.

1. En cas d'empat en la puntuació obtinguda per dues o més empreses a què els haguera correspost la màxima puntuació, tindran preferència en l'adjudicació dels contractes administratius de la Generalitat, les proposicions dels licitadors que amb la solvència tècnica de l'empresa presenten un pla d'igualtat prèviament aprovat per qualsevol administració pública o òrgan competent, sempre que aquestes igualen en els seus termes a les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base per a l'adjudicació.

2. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'òrgan de contractació podrà acordar l'establiment d'altres criteris addicionals de desempat de les empreses, inclosa la seua prelación. L'adopció de qualsevol criteri addicional haurà de constar, en tot cas, en l'anunci de licitació.

**Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana.**

**Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana**

Article 51. Principis de la selecció.

Totes les ciutadanes i ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública de conformitat amb els principis següents:

- a) Mèrit, capacitat i igualtat
- b) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
- c) Transparència.
- d) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
- e) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- f) Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les funcions a assumir i les tasques a desenvolupar.
- g) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els procediments de selecció.
- h) Eficàcia i eficiència.
- i) Igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes.

Plans d'igualtat (DA 11)

Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional.

**Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.**

Article 19. Drets de les empleades públiques de l'Administració de la Generalitat



1. Totes les empleades públiques de l'Administració de la Generalitat podran beneficiar-se amb prioritat de mesures de trasllat, baixa o adaptació de la seua jornada laboral en els termes que preveu la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, en l'ordenament jurídic i la legislació vigent, i en els plans d'igualtat de totes les administracions públiques.

**Article 31. Actuacions d'informació i sensibilització social**

1. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències respectives, duran a terme periòdicament actuacions d'informació i estratègies de sensibilització dirigides a la societat, a fi de previndre i eliminar la violència sobre la dona.

Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana duran a terme les mesures de sensibilització i informació que consideren pertinents, tant a nivell publicitari com en els mitjans de comunicació, dirigides a fomentar la igualtat entre els sexes, eliminar actituds i estereotips sexistes, aconseguir el rebuig social de la violència sobre la dona i donar a conèixer els recursos i serveis d'assistència disponibles per a l'atenció integral de les víctimes.

**3.2. Normes de caràcter local**

**Acord del Ple, en sessió ordinària de 27 de setembre de 2016**

**Punt 1.** Es manifesta el compromís d'aquest Ajuntament per treballar en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones

**Punt 2.** Es crea una Comissió d'Igualtat per a l'Elaboració i Seguiment del Pla d'Igualtat, i de l'estudi i diagnòstic previ de situació.

**Decret 1434/2016, de 14 de desembre, d'aprovació Pla d'igualtat entre dones i homes**

**Punt 1.** S'aprova el Pla d'Igualtat 2017-2020, redactat per la Comissió d'Igualtat constituïda per l'Ajuntament de Silla, de conformitat amb el compromís assolit a la Declaració Institucional emesa a la sessió plenària de 27 de setembre de 2016.

**Punt 2.** Es manifesta expressament el compromís d'aquest Ajuntament per a treballar en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones.