



I PLAN DE

IGUALDAD

2021-2025

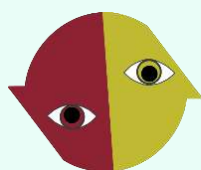
Ajuntament de l'Alfàs del Pi





Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi

Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**

Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

Presentación y compromiso institucional

1. PRESENTACIÓN

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 Ámsterdam, 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



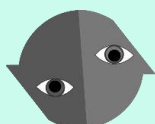
funcionario que sea aplicable, si es el caso, y en los términos que se prevén. Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación 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.

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

El Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi 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.

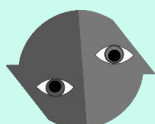
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL

I Plan de Igualdad de oportunidades para la plantilla del personal del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi

Nuestro compromiso con la ciudadanía de l'Alfàs del Pi está basado en garantizar sus derechos y libertades, siendo la igualdad y el respeto dos valores fundamentales para garantizar una convivencia armónica y civilizada. Esto exige que todas las políticas municipales a través del proyecto L'Alfàs + Igualitaria, están encaminadas a luchar y prevenir cualquier discriminación, ya sea por causa de género, orientación sexual, clase social, etnia o religión. Por todo esto consideramos que el I Plan de Igualdad de oportunidades para la plantilla del personal del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi es una herramienta diseñada para erradicar las posibles desigualdades dentro de la misma organización local.

La implantación del I Plan de Igualdad de oportunidades para la plantilla del personal del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi no sólo es beneficiosa para el personal de esta administración, sino también, deriva en políticas que benefician a toda la población y contribuyen a eliminar los efectos nocivos de la desigualdad.

Desde la concejalía de Igualdad trabajamos para que el ayuntamiento de l'Alfàs del Pi continúe siendo un ejemplo donde mujeres y hombres tienen los mismos derechos y oportunidades, generando una sociedad más justa e igualitaria.



Aprobación



Identificador PN7 6605 PB2k k0id uYNI: 5i+x +CO=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lalfas.es>

ACTA DE APROBACIÓN

I PLAN DE IGUALDAD DE L'ALFÀS DEL PI

A fecha de 19/05/2021 se aprueba el I Plan de Igualdad de l'Alfàs del Pi por la Comisión Negociadora de Igualdad por unanimidad de sus integrantes.

Como integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad firman su conformidad:

- Alejandro Gutiérrez Martínez, UGT
- Asereth Mendoza, Área de RRHH
- Cristóbal Sarria, Área de urbanismo
- Daniel Romero Villalón, Sindicato SPPLB
- Dolores Albero, Concejala-Delegada de Recursos Humanos
- José Antonio Plaza, Concejal-Delegado de Hacienda
- José Martínez Sáez, Sindicato CCOO
- M^a Ángeles Santmaría Soler, Sindicato UGT
- M^a José Pingarrón, Área de Secretaría General
- Mario Alberto Martín, CCOO
- Miguel Pérez, Representante de alcaldía
- Rocio Gómez Martínez, CCOO
- Rocío Guijarro, Concejala-Delegada de Igualdad
- Vicente Arques, Alcalde-Presidente
- Yolanda Botella, Área de comunicación

La Comisión Negociadora aprueba por unanimidad el I Plan de Igualdad.

Además, como personas externas de la organización y en calidad de asesoras técnicas en materia de igualdad, asisten a la reunión de aprobación del I Plan de Igualdad de l'Alfàs del Pi:

Irene Domingo Godoy, *Agente de igualdad*

Firmas:

Firmado por: DOLORES GEORGINA ALBERO VALLS

Firmado por: MARIA ANGELES SANTAMARIA SOLER

Firmado por: MARIO ALBERTO MARTIN VAZQUEZ

Firmado por: CRISTOBAL SARRIA SANCHEZ

Firmado por: MIGUEL PEREZ PIZARRO

Firmado por: MARIA JOSE PINGARRON MARTIN

Firmado por: ASERET MENDOZA NAVARRO

Firmado por: MARIA YOLANDA BOTELLA MONTIEL

Firmado por: JOSE ANTONIO PLAZA PUCHE

Firmado por: ROCIO GUIJARRO SANCHEZ

Firmado por: ALEJANDRO GUTIERREZ MARTINEZ



Índice de contenidos

Presentación y compromiso institucional	2
Aprobación.....	6
Ámbito de aplicación y vigencia	10
I. Marco jurídico	12
1. Marco legal internacional	13
2. Marco legal europeo.....	18
3. Marco legal estatal	22
4. Marco legal autonómico.....	88
5. Pactos y compromisos políticos	99
II. Metodología	103
1. Funcionamiento de la Comisión Negociadora	104
2. Metodología del Informe Diagnóstico	108
3. Metodología del Plan de Igualdad	112
III. Informe Diagnóstico	115
1. Cuestiones generales	116

2. Proceso de selección y contratación	124
3. Promoción profesional.....	132
4. Formación.....	133
5. Comunicación	137
6. Condiciones de trabajo	140
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	141
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	145
9. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	147
10. Retribuciones y auditorías retributivas.....	158
RECOMENDACIONES	172
ANÁLISIS DAFO	176
IV. Plan de Igualdad.....	181
1. Objetivos generales, específicos y acciones	182
2. Cronograma	203
3. Sistema de evaluación y seguimiento.....	204
IV. Anexos.....	206
1. Ficha de implementación y seguimiento	207
2. Actas de Negociación.....	211
3. Glosario.....	222
Bibliografía	253

Ámbito de aplicación y vigencia



Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación. En los Planes de Igualdad se fijan los objetivos para alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En virtud de la Disposición adicional séptima del 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 l'Alfàs del Pi, se ha desarrollado en los meses de febrero y marzo de 2021. Tras la reunión celebrada en fecha 28 de abril, se produce su aprobación.

El presente I Plan de Igualdad se dirige a todas las personas de la plantilla que prestan servicio en el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi, independientemente de la vinculación que les ligue a la entidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a empresas contratadas por parte de la entidad.

Por último, se establece una vigencia del cuatro Plan de Igualdad de cuatro años, a partir de la fecha de su aprobación (19 de mayo de 2021).

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 dl Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.



I. Marco jurídico



1. MARCO LEGAL INTERNACIONAL

Carta de Naciones Unidas (1945)

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

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





Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979)

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

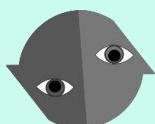
Artículo 1

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

Artículo 2

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

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





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

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

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

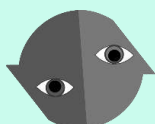
g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

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

Conferencias Mundiales

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

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





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

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

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

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

Convenio de Estambul

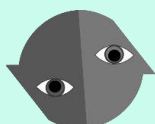
El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres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





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

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



2. MARCO LEGAL EUROPEO

Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)

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

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

Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

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

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



Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación

En el año 2006 se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida): esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento intenta que se revisen las disposiciones sobre la igualdad de retribución que contiene esta Directiva y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo.

Reglamento (CE) No 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género

En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.





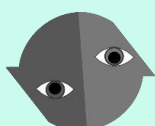
El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión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

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C83/47)

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

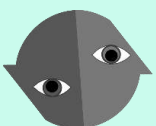
El [Artículo 153](#) del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el [Artículo 157](#) del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el [Artículo 19](#) del TFUE se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

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





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





3. MARCO LEGAL 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

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

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

Artículo 25.





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

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

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

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

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

d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.

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

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

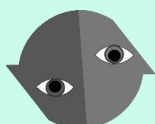
g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.

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

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

j) Protección de la salubridad pública.

k) Cementerios y actividades funerarias.





l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.

m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.

n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.

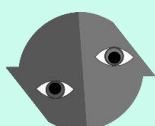
ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

3. Las competencias municipales en las materias enunciadas en este artículo se determinarán por Ley debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.

4. La Ley a que se refiere el apartado anterior deberá ir acompañada de una memoria económica que refleje el impacto sobre los recursos financieros de las Administraciones Públicas afectadas y el cumplimiento de los principios de estabilidad, sostenibilidad financiera y eficiencia del servicio o la actividad. La Ley debe prever la dotación de los recursos necesarios para asegurar la suficiencia financiera de las Entidades Locales sin que ello pueda conllevar, en ningún caso, un mayor gasto de las Administraciones Públicas.

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





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

Artículo 27

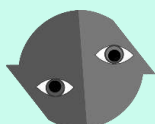
1. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar en los Municipios el ejercicio de sus competencias.

2. Cuando el Estado o las Comunidades Autónomas deleguen en dos o más municipios de la misma provincia una o varias competencias comunes, dicha delegación deberá realizarse siguiendo criterios homogéneos.

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

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

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





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.

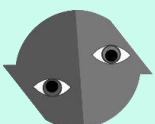
5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

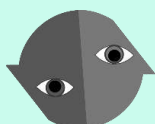
Artículo 4.2. Derechos Laborales

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.

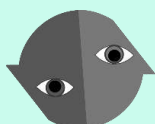
1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de 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.

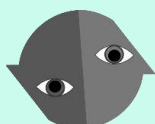
5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 24. Ascensos.

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

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

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres,





pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo

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

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

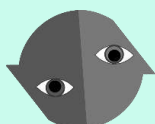
2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

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

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

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de





trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

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

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

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

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





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

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

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

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

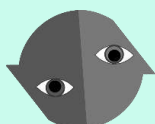
1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de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

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines





de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.





Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

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

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





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

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

Artículo 40. Movilidad geográfica.

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





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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

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

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





dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

i) Fuerza mayor temporal.

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

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

Artículo 46. Excedencias.

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

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar





hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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





Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

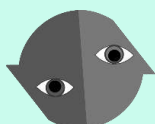
1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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





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

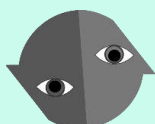
En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la





dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

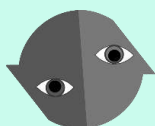
5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos





adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

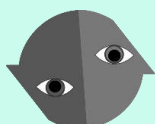
7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por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

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

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

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:





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

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

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

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

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

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

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por





nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

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

Artículo 54. Despido disciplinario

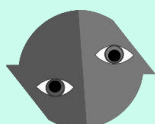
1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

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

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la





notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

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

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

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

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

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

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores,





así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

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

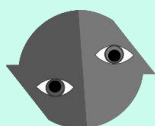
d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

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

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

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

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





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

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

a) Ejercer una labor:

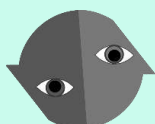
1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

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

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

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

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





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

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

Disposición adicional decimoctava. Discrepancias en materia de conciliación.

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

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

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

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

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

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más





de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación:

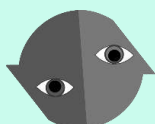
- a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

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

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

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en

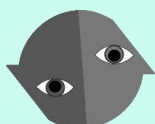




el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

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

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





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

Artículo 1. Objeto

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

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

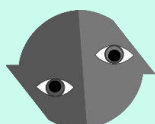
Artículo 10. Funcionarios interinos

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

Artículo 14. Derechos individuales

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

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

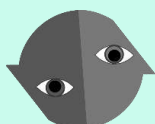




Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

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

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.





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

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

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

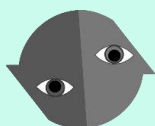
Artículo 61. Sistemas selectivos

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

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

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

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su





cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

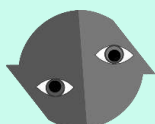
Disposición adicional séptima. Planes de igualdad

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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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

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





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

Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

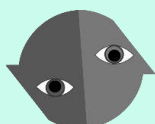
Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

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

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.

b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o





enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar.

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

Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones.

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

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

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

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





paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 166. Situaciones asimiladas a la de alta.

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

Artículo 177. Situaciones protegidas.

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

Artículo 178. Beneficiarios.

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

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de





acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

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

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

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

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





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

Artículo 183. Situación protegida.

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

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

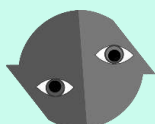
Artículo 184. Beneficiarios.

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

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

Artículo 187. Prestación económica.

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





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

Artículo 188. Situación protegida.

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

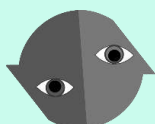
Artículo 191. Beneficiarios.

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

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

Artículo 267. Situación legal de desempleo.

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





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

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

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

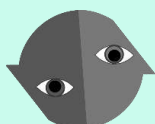
Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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

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

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

-Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral,





Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

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

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

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

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

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

Artículo 2. Principios rectores.

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

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

Artículo 10. Publicidad ilícita.





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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su





actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

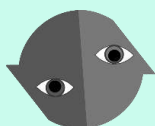
d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de





centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

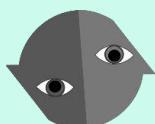
2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones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

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

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

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

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





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

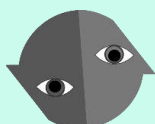
Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor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

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

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

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

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





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

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

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

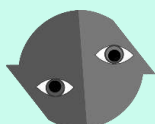
El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional,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

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

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

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

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en





atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

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

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

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

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

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

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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





cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

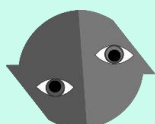
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

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





Artículo 13 Prueba

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

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

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

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

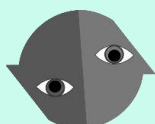
1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel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

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

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

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

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





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

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

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de

discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

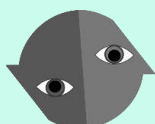
b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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





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

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

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

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

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

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

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

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.





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

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.





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.





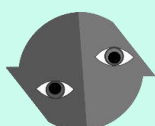
Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

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

Según el Artículo 1 relativo al ámbito de aplicación, las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del





Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad





entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

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

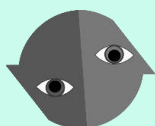
Incluye nueve artículos, distribuidos entre tres capítulos y dos títulos; cuatro disposiciones adicionales; una disposición transitoria; una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

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

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

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

Se lleva a cabo la modificación del artículo 6o para adaptarlo a la finalidad perseguida y acordada por los agentes sociales, cuyo objetivo principal es abordar la





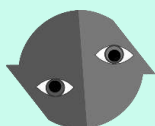
brecha de género que se pone de manifiesto de forma más patente en el momento de acceder a una prestación del sistema de la Seguridad Social.

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

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

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

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



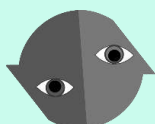


transitoria destinada a regular la colaboración de las entidades del Tercer Sector de Acción Social, cuya participación es de carácter transitorio.

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

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

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





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

El título II contiene medidas en el ámbito económico.

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

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

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

En relación con las disposiciones adicionales, la modificación del artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, y su inminente entrada en vigor exige la incorporación de una disposición que establezca la cuantía del complemento económico para la reducción de la brecha de género, objetivo este que se alcanza con la disposición adicional primera.





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

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

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

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

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

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



4. MARCO LEGAL AUTONÓMICO

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

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

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



Apartado IV. Ámbitos de actuación

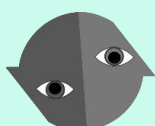
Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten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

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

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

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas

1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad





la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

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

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

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna

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

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

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de





la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

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

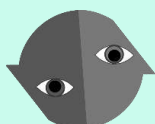
La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual

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

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

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



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.

LEY 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana

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

1. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales constituye el núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales. Ejercerá las funciones propias de la atención primaria establecidas en el artículo 17.1 y su ámbito de actuación será la zona básica de servicios sociales.





2. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales al que hace referencia el apartado anterior estará compuesto por:

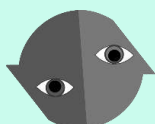
- a) El equipo de intervención social.
- b) Personas profesionales de las unidades de igualdad.
- c) Personas profesionales de apoyo jurídico y administrativo

Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana

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

El título I determina su objeto y principios informadores y delimita de modo más claro el ámbito subjetivo de aplicación de la ley, teniendo en cuenta lo dispuesto tanto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del sector público instrumental y de subvenciones, especificando su alcance y límites

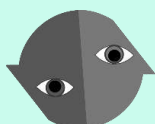
El título II busca dotar al sistema de empleo público de órganos coordinados y suficientemente regulados en sus competencias. Se crea la Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat, órgano de coordinación e interlocución entre los ámbitos de la Administración de la Generalitat, sanidad, educación y justicia y el sector público instrumental de la Generalitat. Asimismo se contempla de modo innovador la cooperación técnica en materia de empleo público entre la Generalitat y las entidades locales, y se le atribuyen a la nueva l'Escola Valenciana d'Administració Pública, sucesora del Institut Valencià d'Administració Pública, amplias competencias en





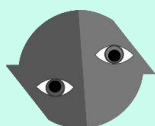
materia de empleo público, motivo por el que se le otorga el rango de dirección general. El título III establece la tipología y clases de personal empleado público. En lo que respecta al personal interino se ofrecen novedades significativas al disponer que solamente puedan acceder a esta condición quienes hayan acreditado suficientemente el mérito y la capacidad. Se establece, con finalidad limitativa, qué tipo de tareas son susceptibles de ser desempeñadas por personal eventual y se regula con un capítulo específico el régimen jurídico de la dirección pública profesional, si bien referido particularmente al personal directivo que tenga la condición de personal funcionario de carrera, dejando al desarrollo reglamentario la regulación del régimen jurídico concreto del personal directivo que no tenga esa condición, sin perjuicio de la aplicación a estos últimos de los principios contenidos en el referido capítulo que sean susceptibles de ello. El título IV es el dedicado a la estructura y ordenación del empleo público valenciano. Mantiene su ordenación en cuerpos definidos como estructuras que integran puestos de trabajo con similitud funcional y requerimientos de desempeño comunes. Los grupos y subgrupos son los contemplados en la legislación básica, pero con algunas novedades.

El título V regula el nacimiento y extinción de la relación de servicio. Para ello procede a regular en primer lugar los órganos, técnicas y sistemas de selección. En este ámbito regula de modo flexible el modo en el que la ciudadanía puede contar con un personal empleado público competente en las dos lenguas oficiales y capacitado mediante cursos selectivos, establece cauces para que las personas con discapacidad o diversidad funcional puedan acceder al empleo público y garantiza la igualdad de oportunidades de las y los valencianos que aspiren a desempeñar puestos en la Administración mediante el establecimiento de un porcentaje concreto para los procedimientos de selección y prevé una línea de ayudas para personas jóvenes tendentes a conciliar el principio de mérito con las condiciones materiales de quienes afronten situaciones de desigualdad de partida por su situación económica. Asimismo, en cuanto a los requisitos de acceso, atendiendo al criterio establecido por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, se sigue el principio de que no puede exigirse una sola titulación específica para el desempeño de las funciones públicas cuando no se justifica por la índole de tales funciones, en virtud del principio de «libertad con





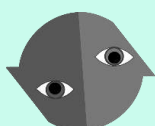
idoneidad» de ejercicio de las profesiones, desapareciendo la exigencia del doble requisito de Grado y Máster cuando no se requiera para el ejercicio de la profesión, pues entonces no existe ninguna justificación objetiva para imponerlo. El título VI es el dedicado a los derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público. En esta materia se contemplan los principios derivados de la igualdad efectiva de mujeres y hombres objeto de regulación y de concertación social reciente. También, acorde con el objetivo de contar con un personal servidor público íntegro e independiente, se introduce por vez primera en una norma de estas características un régimen jurídico específico tendente a la protección de quienes denuncien irregularidades. Asimismo, se innova de modo sensible en la regulación de la política de formación como derecho del personal, pero también como deber, garantía del buen servicio a la sociedad valenciana. También contempla novedades significativas el título VII, que norma la provisión de puestos y la movilidad. Se contempla el concurso específico como medio ordinario de cobertura de los puestos de jefatura de servicio o similares y se establece en qué supuestos puede recurrirse a la libre designación, estableciendo además una serie de cautelas jurídicas en esta materia. Asimismo, se clarifican los supuestos de movilidad interadministrativa e intersectorial. El título VIII es el dedicado a la promoción profesional. En el mismo, además de mantener la regulación existente en las diversas modalidades de carrera se apuesta decididamente por la evaluación del desempeño como sistema para individualizar y diferenciar el rendimiento del personal empleado público. Para ello, además de definir sus contornos se introducen los requisitos técnicos indispensables para el empleo de esta técnica con garantías. El título IX contempla las situaciones administrativas del personal empleado público, ámbito que, como el X, dedicado al régimen disciplinario, y el XI, a la representación y la negociación colectiva, no han sido objeto de cambios sustanciales en su regulación, si bien es importante dejar constancia que el legislador valenciano, respetando el marco de lo básico en esta materia, ha buscado establecer un ámbito de interlocución y diálogo en el empleo público tanto en lo que respecta a la Generalitat como a las Administraciones de las entidades locales. Las disposiciones adicionales y transitorias buscan dotar de la oportuna seguridad jurídica a las situaciones objeto de nueva regulación, así como contemplar de modo específico aquellas cuestiones que la experiencia de los últimos años así lo aconseja. Así, se regulan de modo concreto





cuestiones como la del personal laboral indefinido por sentencia judicial, la integración del actual personal empleado público en los cuerpos y escalas de la Administración de la Generalitat, en especial de aquellos que coinciden con el ejercicio de una profesión de las llamadas reguladas o el nuevo marco normativo de la formación. Se prevé, asimismo, la creación tanto de las denominadas Unidades administrativas de apoyo temporal de la Administración de la Generalitat como de las Unidades administrativas de servicios comunes, y del Registro de Órganos de Representación del personal funcionario, estatutario y laboral, representado en la Mesa General de Negociación I. Finalmente, se procede a la derogación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, y mediante los correspondientes anexos se delimita la nueva estructura corporativa del personal y se establecen las equivalencias correspondientes. En su virtud, habiendo sido negociada con la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cumpliendo las previsiones del Plan Normativo de la Administración de la Generalitat 2018, y conforme el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

Decimotercera. Planes de Igualdad. Los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias.



5. PACTOS Y COMPROMISOS POLÍTICOS

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

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

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

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

Eje 1. Fomento de acciones de sensibilización y prevención de violencia de género sobre la desigualdad de género y las consecuencias que tiene para la vida



de las mujeres y niñas. También incluye a las hijas e hijos de víctimas de violencia de género. Eje dirigido principalmente a las edades más jóvenes de la sociedad.

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

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

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

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

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

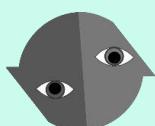
Eje 7. Recomendaciones dirigidas a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones públicas.

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

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

Eje 10. Seguimiento del Pacto de Estado.

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





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

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

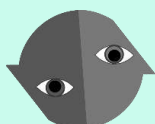
Línea estratégica 1: garantizar una sociedad segura y libre de violencia machista. 6 objetivos, 84 medidas.

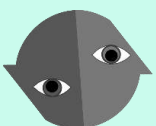
Línea estratégica 2: feminizar la sociedad. 5 objetivos, 65 medidas.

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

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

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





II. Metodología

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



L'Alfàs del Pi, a 08 de julio 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 Plan de Igualdad de L'Alfàs del Pi, 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 crea la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, la cual en su composición procura un equilibrio social y de género.

Todas las personas integrantes de la Comisión recibirán una formación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 10 horas de duración, previa al proceso de redacción del Plan de Igualdad.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

1. Velar por que en la administración local de L'Alfàs del Pi 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 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 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 Plan de Igualdad.
6. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
7. Impulsar la difusión del 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 y representaciones:

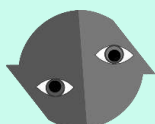




NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO/REPRESENTACIÓN DE	FIRMA
VICENTE ARQUES CORTÉS	Alcalde-Presidente	
ROCÍO GUIJARRO SÁNCHEZ	Concejala-Delegada de Igualdad	
DOLORES ALBERO VALLS	Concejala-Delegada de RRHH	
JOSÉ ANTONIO PLAZA PUCHE	Concejal-Delegado de Hacienda	
M.ª JOSÉ PINGARRÓN MARTÍN	Área de Secretaría General	
CRISTÓBAL SARRIA SÁNCHEZ	Área de urbanismo	
ASERETH MENDOZA NAVARRO	Área de RRHH	
YOLANDA BOTELLA MONTIEL	Área de Comunicación	
M.ª ANGELES SANTAMARIA SOLER	Sindicato UGT	
JOSÉ MARTÍNEZ SÁEZ	Sindicato CCOO	
DANIEL ROMERO VILLALÓN	Sindicato SPPLB	

Además, como persona externa de la organización y en calidad de asesora técnica en materia de igualdad, asistirá a las reuniones de la Comisión de Igualdad para la redacción del Plan de L'Alfàs del Pi.:

Dña. Ana Julián, consultora Equality Momentum





L'Alfàs del Pi a 5 de noviembre de 2020

Acta ampliación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El pasado 14 de octubre se publicó en el BOE el *Real Decreto 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, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, cuyo artículo 5 (que a continuación reproducimos parcialmente) reguía cuai debe ser la composición de la CNPI a partir de este momento.

Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

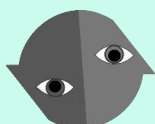
2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del Plan de Igualdad de L'Alfàs del Pi, 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 crea la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, la cual en su composición procura un equilibrio social y de género.

Todas las personas integrantes de la Comisión recibirán una formación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 10 horas de duración, previa al proceso de redacción del Plan de Igualdad.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

1. Velar por que en la administración local de L'Alfàs del Pi 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 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 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 Plan de Igualdad.





6. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
7. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

Son nombradas para ampliar la representación sindical de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad las siguientes personas, que ostentan los siguientes cargos y representaciones:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO/REPRESENTACIÓN DE	FIRMA
MARIO ALBERTO MARTÍN VÁZQUEZ	CCOO	
ROCÍO GÓMEZ MARTÍNEZ	CCOO	
ALEJANDRO GUTIÉRREZ MARTÍNEZ	UGT	P.O.
MIGUEL PÉREZ PIZARRO	Representante alcaldía	



2. METODOLOGÍA DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Los últimos criterios técnicos emitidos por Ministerio de Igualdad estipulan que en el caso de empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario), no resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ni el Real Decreto 901/2020, que los desarrolla.

Los planes de igualdad aplicables a este personal se registrarán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la citada Ley Orgánica 3/2007 y en especial por lo indicado en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El artículo 51 de la LOI estipula concretamente que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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

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

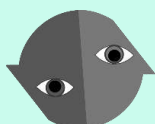


Y el artículo 64 de la LOI, estipula concretamente que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Por otro lado, la disposición adicional séptima del EBEP estipula que, en materia de 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.

Se observa por tanto que, a diferencia de lo que sucede con los planes de igualdad que regulan las condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en organizaciones cuyas plantillas laborales se rigen por el Estatuto de los Trabajadores, en el caso de las empleadas y empleados públicos todavía no existe un desarrollo reglamentario que diseñe una metodología técnica rigurosa y estandarice los requisitos mínimos que debe contener el diagnóstico (incluida una auditoría retributiva) y el plan de igualdad en la función pública.

Por ese motivo, desde Equality Momentum optamos por utilizar una estrategia técnica de trabajo que, al mismo tiempo que cumple escrupulosamente con el marco jurídico que afecta a las administraciones públicas (art. 51 y 64 LOI y DAF 7ª EBEP), integra metodológicamente (que no normativamente) el contenido del RD 901/2020. Esta línea de trabajo técnico garantizará que los Diagnósticos y los Planes de Igualdad de la función pública alcancen el mismo rigor y estándar de calidad que los Planes de





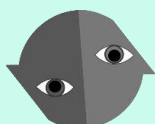
Igualdad del resto de organizaciones. Y ello, por supuesto, repercutirá en una mayor transparencia, tanto del propio proceso negociador como del acceso y el tratamiento de los datos desagregados por sexo, así como del contenido y del ámbito material de los planes.

Para el Informe Diagnóstico como punto de partida del Plan de Igualdad, el Ayuntamiento l'Alfàs del Pi, desde el momento en que se constituye la Comisión de Igualdad, programa las diferentes fases de elaboración del Plan con unos criterios profesionales de eficiencia.

Para la confección del Diagnóstico, se ha utilizado una herramienta profesional que contempla los diferentes indicadores, en función de las áreas propuestas por la Comisión de Igualdad, que además de las áreas establecidas en normativa actual, comprende también el análisis de diferentes aspectos que resultan imprescindibles o interesantes para la correcta realización del Informe final de esta fase de Diagnóstico. Así pues, en el documento se han medido los sesgos de género presentes en los siguientes ejes:

- 1. Cuestiones generales***
- 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. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina***
- 10. Retribuciones y auditorías retributivas***

Tras la recopilación de la información solicitada a través de la herramienta antes citada, se ha realizado un análisis de los datos desagregados por sexo, teniendo en cuenta la población real, y utilizando las estadísticas, como método para comparar los





resultados obtenidos entre mujeres y hombres, lo que permite realizar un análisis de cada una de las áreas propuestas con perspectiva de género.

Se precisa realizar una aclaración metodológica que hace referencia al uso del lenguaje y el idioma utilizado en las gráficas del informe. En la denominación de las categorías profesionales, cargos de cada una de las áreas, unidades funcionales, puestos de coordinación, así como los grupos profesionales se ha respetado la nomenclatura proporcionada por la propia organización.





3. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Tras 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 son:

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

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

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





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

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):

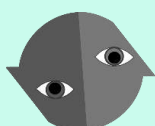
Las acciones deberán desarrollarse durante el plazo de vigencia del Plan de Igualdad, entre 2021 y 2025.

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:

Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

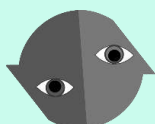




La estrategia utilizada en la redacción del Plan de Igualdad es la transversalidad de género o «*gender mainstreaming*». Definido por la UE en el Tratado de Ámsterdam (1999) como una estrategia que consiste en aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas 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 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 sesiones.

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 abordarse en la elaboración del Plan.



III. Informe Diagnóstico

1. CUESTIONES GENERALES

Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Según la información proporcionada, el Ayuntamiento dispone de estructuras, programas de actuación, guías de buenas prácticas o cualesquiera medidas específicas (sectoriales o de empresa, pactadas o unilaterales) en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y también en materia de Violencia de Género, según la información aportada por el personal técnico del Ayuntamiento.

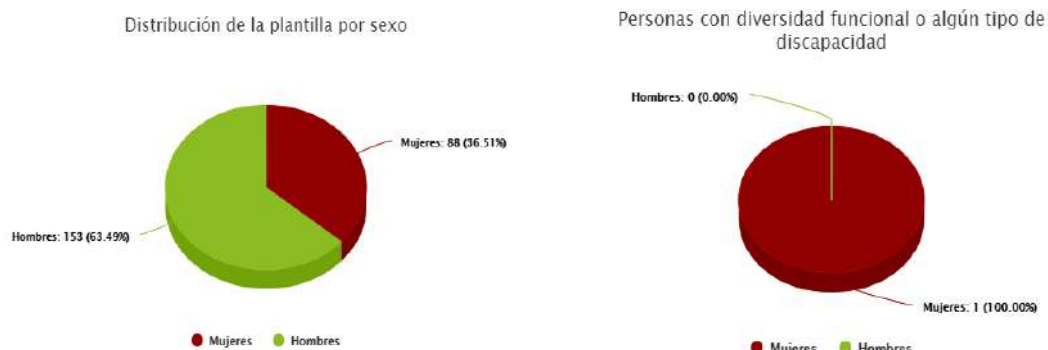
Sin embargo, el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi no ha incorporado en su dinámica de contratación cláusulas sociales con perspectiva de género, y tampoco ha realizado informes de impacto de género, hasta la fecha.

a) Órgano de toma de decisiones

El órgano de toma de decisiones es Alcaldía, que se compone de 7 mujeres y 8 hombres, tal y como se puede observar en la gráfica de a continuación.



a) Distribución de la plantilla por sexo



El Ayuntamiento está conformado en la actualidad por un total de 241 personas, concretamente, de 88 mujeres y 153 hombres o lo que es lo mismo en términos porcentuales, un 36,5% y un 63,5%, respectivamente.

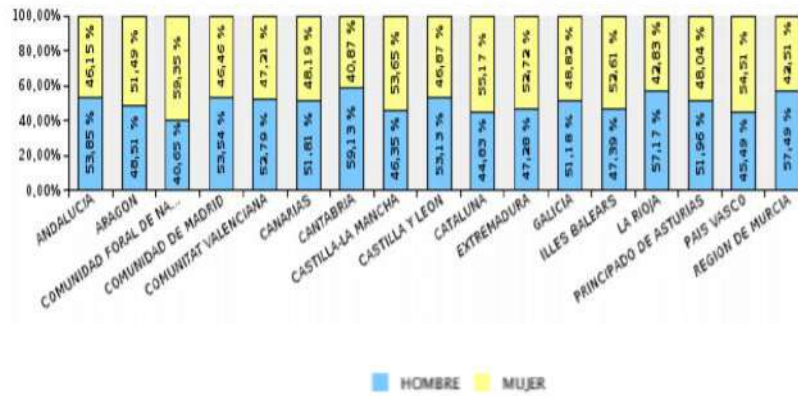
Estas cifras evidencian un marcado desequilibrio por sexo, que no llega a los mínimos establecidos por la Ley Orgánica de Igualdad cuando define los límites de una presencia equilibrada (entre el 40% y el 60% de cada sexo).

Al contrastar estos datos con estudios recientes, se confirma la anomalía detectada. En el Informe realizado en el año 2020 por parte de UGT relativo a la brecha de género en las Administraciones Públicas, se indica que el personal de la Administración Local se distribuye de media en España en un 49,6% y 50,4% de mujeres y hombres, respectivamente. En el caso de la Comunidad Valenciana, en particular, la distribución se produce en un 47,2% y un 52,8%.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi partirá de esta situación para desarrollar las medidas oportunas para promover la incorporación de las mujeres a su estructura interna.



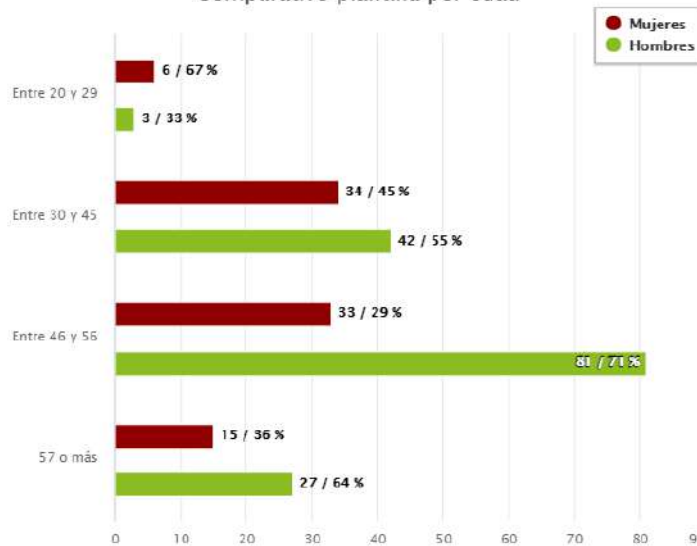
ADMINISTRACIÓN LOCAL



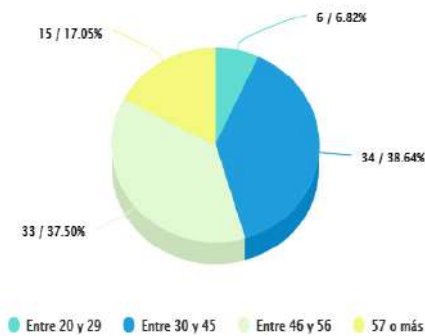
Fuente: la brecha de género en las Administraciones Públicas (2020)

b) Plantilla por edades

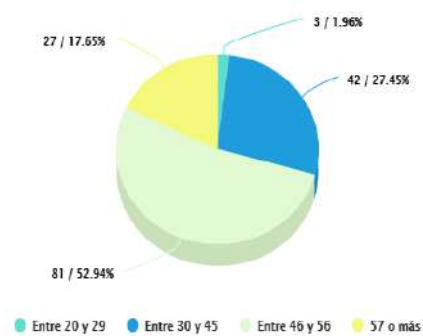
Comparativo plantilla por edad



Edad de las mujeres de la plantilla



Edad de los hombres de la plantilla





Las gráficas muestran la distribución por edades de la plantilla del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi, siendo la franja de edad más frecuente la de entre 46 y 55 años, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. Las gráficas de sectores en particular muestran cómo se distribuyen las mujeres (izquierda) y los hombres (derecha) sobre el 100% de cada sexo. En el caso de las primeras, la franja más frecuente es la de entre 30 y 45 años (38,6% sobre el total) y en el caso de los hombres la inmediatamente superior, entre 46 y 55 años (52,9% sobre el total). El factor edad es importante puesto que por norma general el salario aumenta con la edad de la persona trabajadora, no por el factor de la edad en sí mismo, sino por los otros factores asociados a una mayor edad (más antigüedad, más experiencia, etc.).

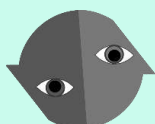
Por otro lado, la distribución por edad evidencia las potenciales necesidades de conciliación, concluyéndose que analizada la estructura por edad, buena parte de la plantilla puede necesitar estos mecanismos debido a que la edad media de nacimiento del primer hijo o hija es a los 31 años, según los datos recientes que arroja el Instituto Nacional de Estadística¹.

Además, en las franjas de edad de entre 46 y 56 y también en la de 56 y más, las necesidades de conciliación se pueden acentuar, pues pueden tenerse necesidades de conciliación tanto con ascendientes como con descendientes. Precisamente, este aspecto hace más llamativo si cabe el marcado desequilibrio que presenta en especial esta franja de edad, ya que el trabajo ejercido en la función pública es especialmente demandado por mujeres, por tener unas condiciones de acceso más objetivas que en la empresa privada, y unas mejores condiciones de jornada que permiten ejercer con mayor garantía el derecho a la conciliación, tan implicado al rol cuidador de género que ostentan las mujeres todavía.

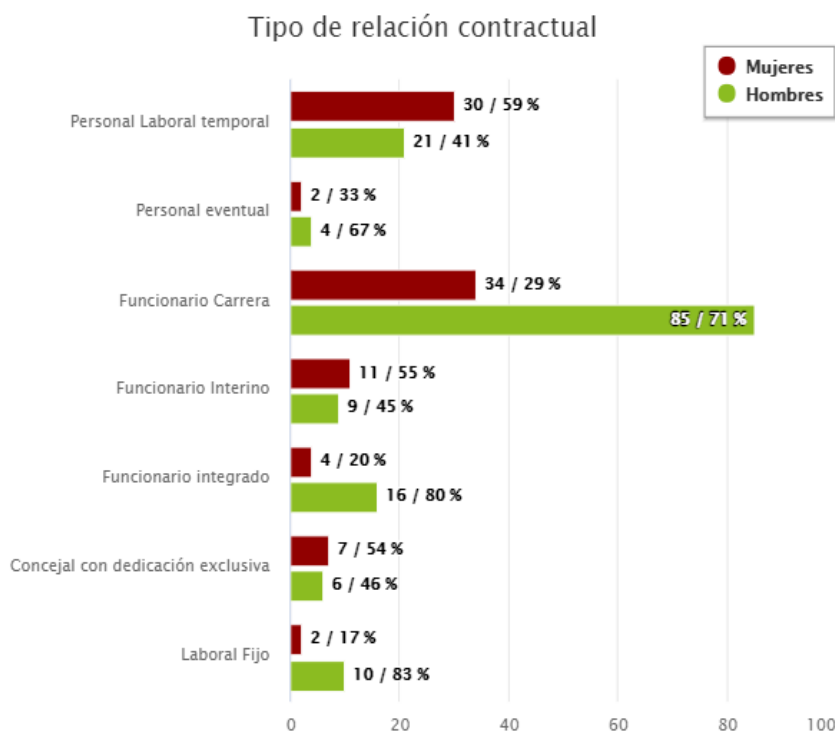
Por otra parte, la franja entre los 20 y los 29 años, en la que se ubican únicamente seis trabajadoras y tres trabajadores. Esta cifra es un reflejo de lo que ocurre en el mercado laboral, en el cual las tasas de paro son muy elevadas para la población más joven; y son, además, superiores en el caso de las mujeres².

¹ INE (2019)

² Según los datos del Primer Trimestre de 2020 ofrecidos por el INE, la tasa de paro de los hombres entre los 16 y los 19 años es del 46% y la de las mujeres en esa misma edad del 50%. Entre los 20 y los 24 años los valores se



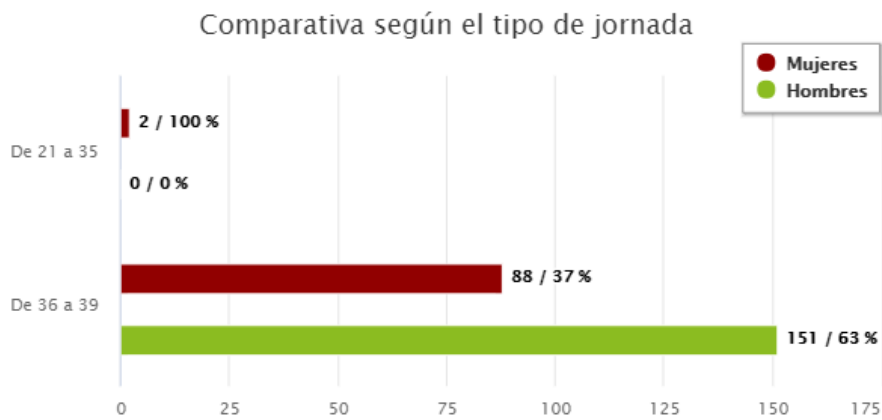
c) Tipo de Vinculación



La gráfica muestra la distribución de las mujeres y los hombres que trabajan en el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi en función de su tipo de vinculación con la entidad. Así, la situación de funcionariado de carrera es la mayoritaria tanto para las trabajadoras como para los trabajadores. En términos proporcionales, las trabajadoras con esta vinculación representan al 37,8% del total mientras que en el caso de los hombres lo hacen en un 56,3%. Llama la atención que, además de haber un número desequilibrado de mujeres en la plantilla, estas se concentren de manera persistente en la franja de "personal laboral temporal", la posición más precaria, mientras que suponen solo un 29% del funcionariado de carrera y un 17% del laboral fijo. Es necesario conocer las causas de esta realidad y regular acciones para corregir esta anomalía.

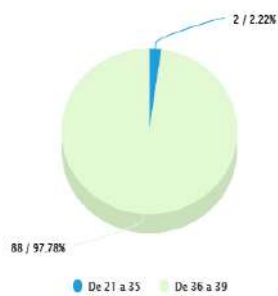
equilibran para ambos sexos y la cifra disminuye considerablemente, representando una tasa del 30% para los hombres y del 31% para las mujeres.

d) Organización del tiempo de trabajo

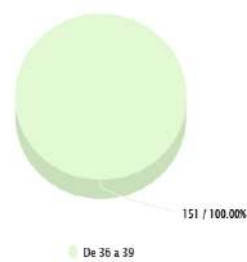


La mayoría de las personas trabajadoras realizan una jornada completa de entre 36 y 39 horas. Únicamente hay dos mujeres que realizan una jornada distinta, de 21 a 35 horas. Se ha de poner de manifiesto que son ellas las que se acogen a jornadas más reducidas pese a encontrarse en infrarrepresentación dentro de la estructura del Ayuntamiento y probablemente por razones de índole familiar debido a su rol tradicional como cuidadoras.

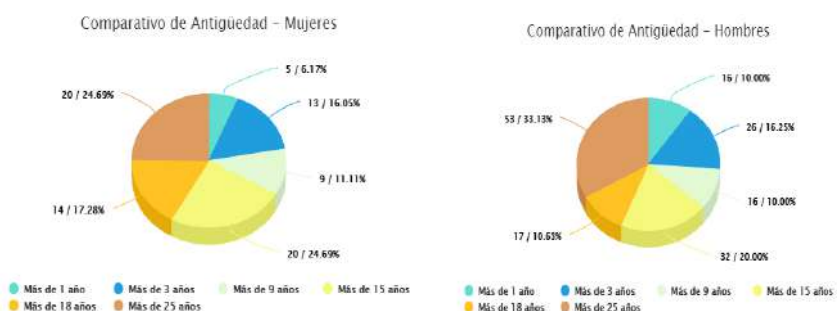
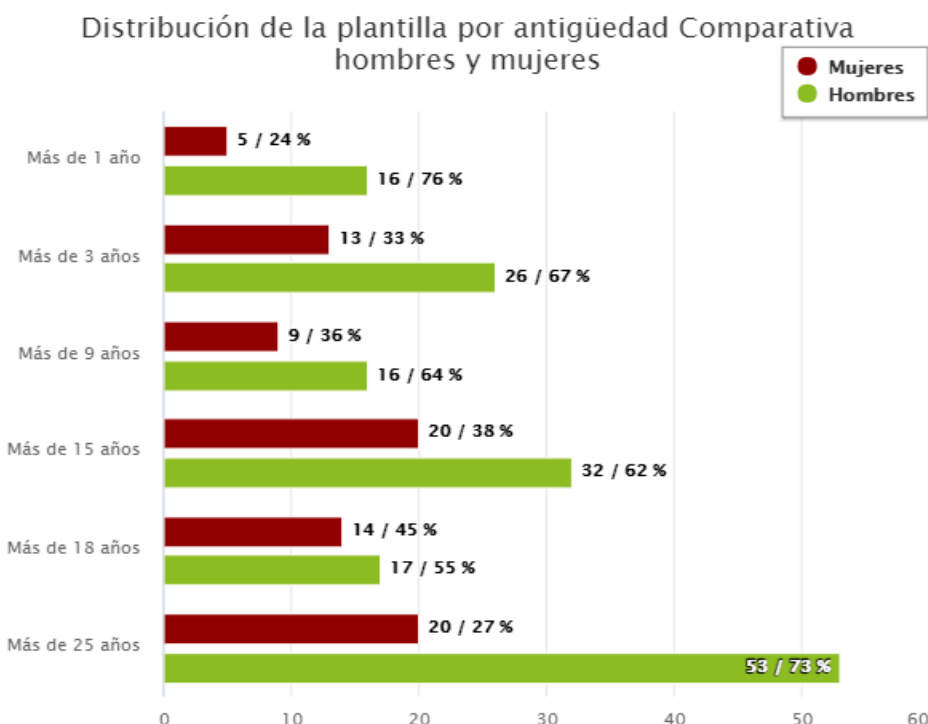
Tipo de contrato según tipo de Jornada - Mujeres



Tipo de contrato según tipo de Jornada - Hombres



e) Análisis de la antigüedad



El análisis de la antigüedad en términos porcentuales se detalla en las gráficas sectoriales, que muestran una distribución relativamente equilibrada entre la antigüedad de las trabajadoras y la de los trabajadores.

Cuando existen diferencias considerables en la antigüedad se puede traducir en diferencia importante a nivel retributivo, por el pago de trienios y sexenios. Puede ser interesante reconsiderar si la cuestión de la antigüedad (y qué antigüedad) ha de suponer un criterio positivo a la hora de realizar las selecciones o promociones, ya que puede suponer un sesgo de género, que perjudicaría, en su caso, la promoción y selección de las trabajadoras. Se recomienda tratar este aspecto entre los objetivos del Plan de Igualdad para que los procesos selectivos se ejecuten evitando discriminaciones

indirectas que repercutan negativamente en las trabajadoras de la organización. Hacer hincapié en el esfuerzo formativo es sin duda una oportunidad y para dirigir las políticas públicas de igualdad sería deseable que se valorase el esfuerzo formativo en igualdad para garantizar el mayor índice de competencia en los recursos humanos del ayuntamiento, promoviendo el principio de igualdad de manera transversal, tal y como establece el art 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

g) Turnos



En cuanto al trabajo a turnos, este solo se desarrolla entre quienes integran la Policía Local, y afecta fundamentalmente a trabajadores (38) y de manera muy minoritaria a trabajadoras (3). Esto ocurre debido a la marcada infrarrepresentación de las trabajadoras para los puestos de Policía Local, tal y como se explicará más adelante en el eje décimo del Informe Diagnóstico, relativo a la Clasificación Profesional e Infrarrepresentación Femenina.

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En primer lugar, con respecto a los factores determinantes de la apertura de un proceso de selección y contratación en la entidad, las respuestas ofrecidas han sido:

- ❖ Subvenciones o incentivos de fomento al empleo
- ❖ Sustitución otras/os trabajadoras/es

Las estrategias de reclutamiento utilizadas por el Ayuntamiento para la realización de procesos de selección son:

- ❖ Bolsas de trabajo, bolsas de empleo
- ❖ Recurso a Servicios Públicos de Empleo
- ❖ Labora

Por otro lado, para iniciar un procedimiento de selección de personal al servicio de las administraciones públicas se exige, conforme al art. 18.4 de la Ley 30/1984 y siempre que no puedan cubrirse con los efectivos existentes, la existencia de plazas vacantes dotadas con los créditos económicos necesarios para cubrir las retribuciones de futuro personal funcional.

Los métodos de selección utilizados son, por un lado, la realización de pruebas selectivas/exámenes/oposición y, por otro, concurso de méritos.

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento de 20 de diciembre de 2002 se aprobó definitivamente el expediente de "Valoración y Catalogación de Puestos de Trabajo de la Corporación", y desde esa fecha la Relación de Puestos de Trabajo ha tenido diversas modificaciones puntuales tramitadas conforme al procedimiento legalmente previsto.

Con respecto a los criterios profesionales de aplicación general a todos los grupos, categorías y puestos de trabajo, se ha indicado que la Legislación aplicada a la Selección de personal y procesos: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público-TREBEP:



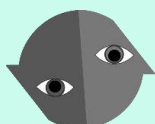
1. Elaboración y aprobación de la oferta de empleo público.
2. Aprobación de las bases de cada proceso selectivo.
3. Debe comprobarse que las bases contienen, como mínimo;
4. Resoluciones de convocatorias de plazas
5. Plazo de presentación de instancias
6. Lista provisional de personas admitidas y excluidas
7. Aprobación de la lista definitiva de personas admitidas y excluidas
8. Celebración de las pruebas del proceso selectivo
9. Propuesta del Tribunal sobre personas aspirantes seleccionadas
10. Aportación de la documentación por parte de quien oposita
11. Nombramiento

Así, el Ayuntamiento no hace uso en ningún caso en el proceso de selección y contratación criterios de carácter personal, ni en términos generales ni aplicados a alguna categoría o puesto en particular.

Las fases del proceso de selección están recogidas en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alfàs del Pi, aprobado en el acuerdo del Pleno Ordinario en 30/08/2019, y son:

❖ Fases del Proceso Selectivo (Consolidación y estabilización. Concurso. Concurso Oposición):

1. Fase oposición (60% del total del proceso selectivo)
 - a. Tipo Test
 - b. Supuesto práctico
2. Fase de concurso (40% del total del proceso selectivo)
 - a. Experiencia en el puesto de trabajo
 - b. Formación
 - c. Valenciano
 - d. Exámenes superados en fase de concurso misma escala, subescala y categoría





- ❖ Fases del Proceso Selectivo Libre: En función de las bases que se publiquen, podrá ser examen tipo test o desarrollo.

1. Fase oposición (examen de carácter eliminatorio)
2. Fase de concurso y méritos (establecida según bases)

Los órganos implicados en el proceso de selección son el Tribunal constituido para cada proceso selectivo, conformado por:

1. Presidencia
2. Secretaría
3. Vocalías

El personal que conforma el tribunal debe ser funcionario/a de Carrera con titulación superior e igual al proceso selectivo. En todo caso, deben concretarse un mínimo de 5 personas titulares y 5 personas suplentes.

Por otro lado, el órgano u órganos a quienes corresponde la decisión final sobre la selección del personal y su incorporación a la organización son:

1. Tribunal del proceso
2. Área de Secretaría
3. Área de la Alcaldía/ Presidencia.

El órgano que decide la selección del personal es el propio tribunal, tras evaluar los ejercicios de oposición o concurso de la convocatoria.

Las más importantes resoluciones de un Órgano de Selección son las de convocatoria de los ejercicios, de publicación de las notas de los mismos o, en su caso, de la valoración de los méritos del concurso, y la de quienes superan el proceso.

Una vez finalizadas las pruebas eliminatorias y en su caso la fase de concurso, el tribunal formulará la propuesta a la autoridad competente (áreas de Alcaldía-Presidencia y Área de Secretaría) para el nombramiento.

El período selectivo finaliza con la incorporación de quien aspira al puesto en la función pública mediante su nombramiento que requiere de una resolución específica al efecto por parte de la autoridad competente y de su posterior publicación en el BOE,



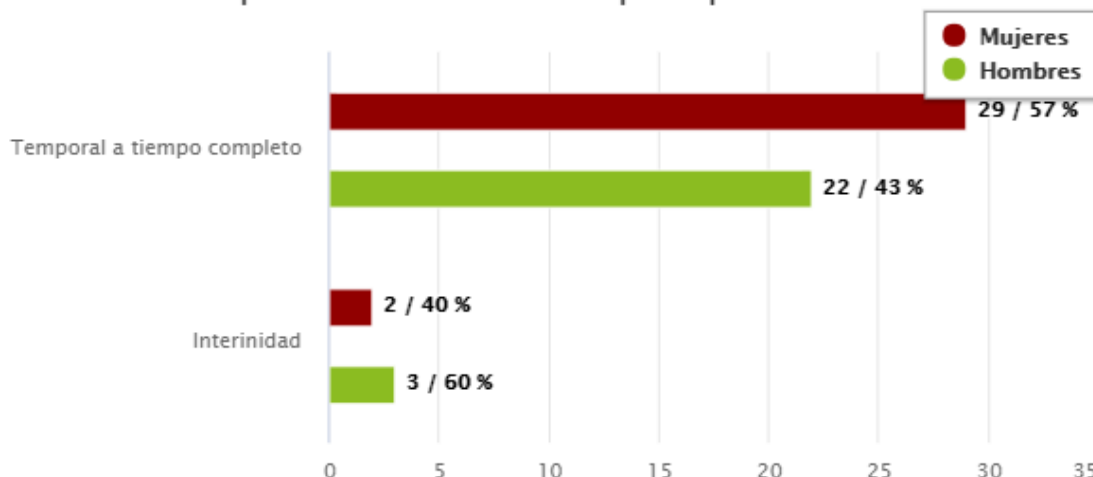
debiendo tomar posesión de la plaza en el plazo máximo de un mes, ya sea mediante un acto solemne o mediante la incorporación concreta al puesto obtenido conforme la elección realizada en base al número determinado por la oposición, con carácter decreciente.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la organización, aunque no se ha concretado a través de qué canal o canales. No se han observado barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en el Ayuntamiento, según la información facilitada por el personal técnico. Sí se observan, sin embargo, servicios o puestos especialmente masculinizados, en los que existe infrarrepresentación femenina, a saber, el puesto de peón, que es de mucha antigüedad, pese a que en las últimas incorporaciones hay bastantes mujeres. También ocurre para los puestos de Agentes de Policía Local y Oficiales y Oficiales de Policía Local.

Por último, según la información proporcionada por el Ayuntamiento, no se han valorado posibles variables que podrían tener influencia en el proceso de selección puesto que se considera que incluye preguntas que atañen al ámbito privado y no afectan al desempeño del puesto de trabajo.

Incorporaciones

Incorporaciones último año por tipo de contrato





La tendencia es la incorporación más o menos igualitaria de mujeres y hombres en el último año (a tiempo completo 29 mujeres y 22 hombres, en interinidad 2 mujeres y 3 hombres).

Sin embargo, tratándose de una plantilla masculinizada en un porcentaje tan elevado, sería deseable la posibilidad la puesta en marcha de actuaciones específicas dirigidas a fomentar la incorporación de más mujeres en el Ayuntamiento.

Por otra parte, el Ayuntamiento ha proporcionado un listado de las bolsas de trabajo que se han abierto en los últimos tres años (2018, 2019 y 2020), en el que se especifica el puesto de trabajo solicitado y la composición del Tribunal desagregada por sexo. Según se puede observar, se realiza un uso sistemático del masculino genérico en la terminología para el reclutamiento, por ejemplo: «*Psicólogos*», «*Ingenieros Industriales*», «*Técnicos de Integración Social*» o «*Educadores Sociales*», por lo que se recomienda garantizar el uso del lenguaje inclusivo en las ofertas publicadas para las incorporaciones en el seno de la organización con el objetivo último de evitar posibles discriminaciones. En el apartado relativo a la Comunicación se profundizará sobre esta cuestión.





BOLSAS DE TRABAJO 2018, 2019 y 2020.

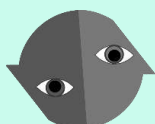
BOLSA ADMINISTRATIVOS	Expte. Núm.: BAS/838/2018
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 86 de 08/05/2018
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	3 titulares ; 4 suplentes
MUJERES:	2 titulares ; 1 suplente

BOLSA AGENTES DE IGUALDAD	Expte. Núm.: BAS/911/2018
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 143 de 27/07/2018
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	3 titulares ; 3 suplentes
MUJERES:	2 titulares ; 2 suplentes

BOLSA ASESORAMIENTO JCO . SERV. SOCIALES	Expte. Núm.: BAS/1836/2018
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 187 de 28/09/2018
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	5 titulares ; 3 suplentes
MUJERES:	0 titulares ; 2 suplentes

BOLSA CONSERJES	Expte. Núm.: BAS/1935/2018
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 22 de 31/01/2019
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	3 titulares ; 3 suplentes
MUJERES:	2 titulares ; 2 suplentes

BOLSA EDUCADORES SOCIALES (I)	Expte. Núm.: BAS/449/2018
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 78 de 25/04/2018
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	3 titulares ; 4 suplentes
MUJERES:	2 titulares ; 1 suplente





BOLSA EDUCADORES SOCIALES (II)	Expte. Núm.: BAS/2178/2018
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 234 de 10/12/2018
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	2 titulares ; 4 suplentes
MUJERES:	3 titulares ; 1 suplente

BOLSA INGENIEROS TÉCNICOS INDUSTRIALES	Expte. Núm.: BAS/1570/2018
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 150 de 07/08/2018
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	4 titulares ; 4 suplentes
MUJERES:	1 titular ; 1 suplente

BOLSA PSICÓLOGOS	Expte. Núm.: BAS/449/2018
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 78 de 25/04/2018
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	4 titulares ; 3 suplentes
MUJERES:	1 titular ; 2 suplentes

BOLSA TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL	Expte. Núm.: BAS/836/2018
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 86 de 08/05/2018
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	5 titulares ; 3 suplentes
MUJERES:	0 titulares ; 2 suplentes

BOLSA TÉCNICOS EN TOPOGRAFÍA	Expte. Núm.: BAS/1973/2019
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 209 de 04/11/2019
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	5 titulares ; 2 suplentes
MUJERES:	0 titulares ; 3 suplentes

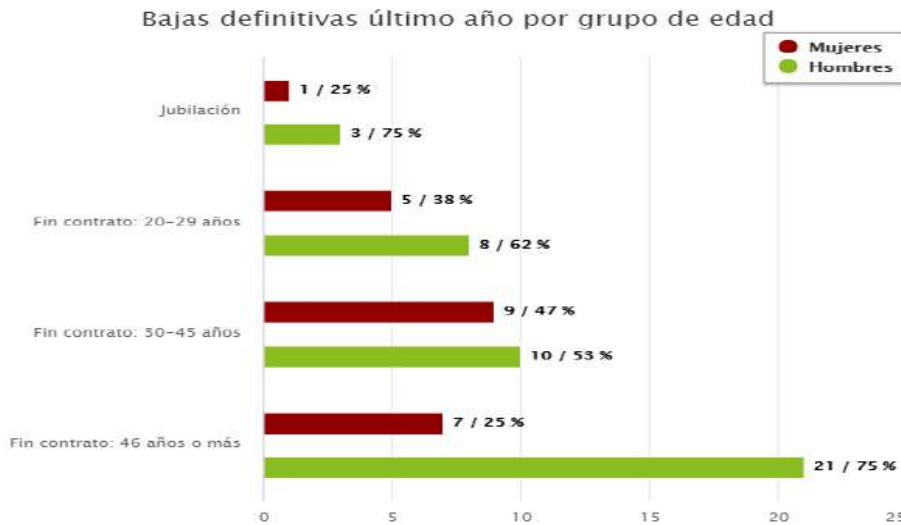
BOLSA ARQUITECTOS TÉCNICOS	Expte. Núm.: BAS/667/2020
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 117, de 23/06/2020
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	4 titulares ; 3 suplentes
MUJERES:	1 titular ; 2 suplentes

BOLSA TÉCNICOS EN INTEGRACIÓN SOCIAL	Expte. Núm.: BAS/499/2020
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 117, de 23/06/2020
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	4 titulares ; 3 suplentes
MUJERES:	1 titular ; 2 suplentes

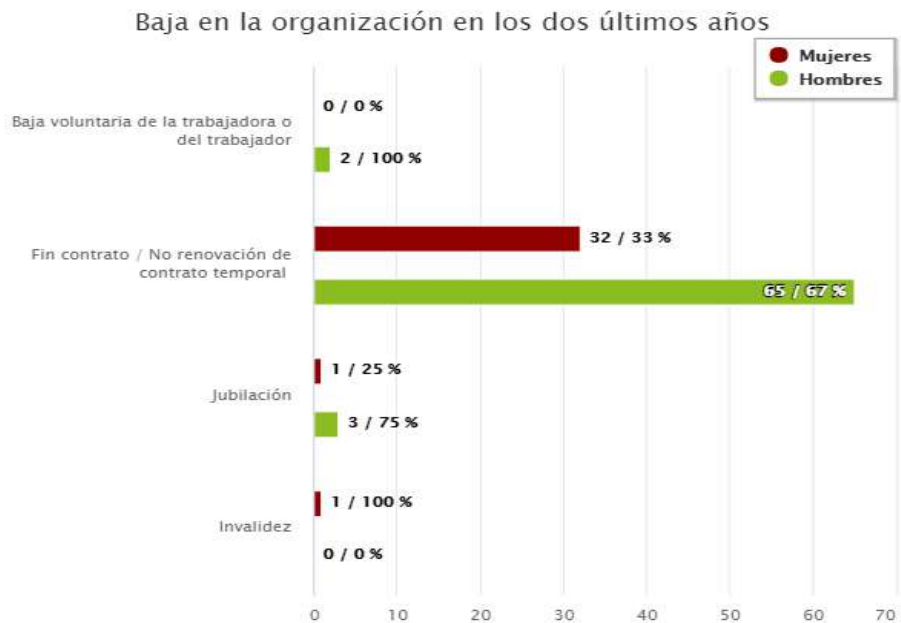
BOLSA TÉCNICOS EN JUVENTUD	Expte. Núm.: BAS/40/2020
PUBLICACIÓN:	Edicto BOP Alicante n.º 117, de 23/06/2020
TRIBUNAL:	5 titulares ; 5 suplentes
HOMBRES:	5 titulares ; 3 suplentes
MUJERES:	0 titulares ; 2 suplentes



Bajas



Con respecto a las bajas definitivas en el año 2020 (arriba) y en el año 2019 (abajo) tanto las trabajadoras (7) y trabajadores (21) han causado baja como consecuencia de su finalización de contrato o no renovación del contrato temporal. Se han producido dos bajas voluntarias por parte de trabajadores y una baja por invalidez por parte de una trabajadora.





3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En este apartado se analizarán las actuaciones del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi en materia de promoción y carrera profesional. En primer lugar, la entidad no dispone de un Plan de Carrera y tampoco de un sistema de evaluación de puestos de trabajo.

Hasta la fecha, no se han puesto en marcha acciones para incentivar la promoción de mujeres en la organización y no se dispone de incentivos para la promoción de las mujeres.

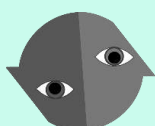
Según la información facilitada, no se considera en ningún caso que las responsabilidades familiares puedan influir en la promoción dentro de la organización.

No es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica.

La organización reconoce los períodos suspensivos a efectos de la promoción, concretamente, la maternidad, la maternidad y la excedencia para el cuidado tanto de descendientes como de otros familiares.

Con respecto a las actuaciones en materia de calidad y estabilidad del empleo, no existe la posibilidad de transformar el contrato a tiempo parcial en tiempo completo y tampoco de transformación de contrato temporal a indefinido.

En último lugar, no se han obtenido datos cuantitativos relativos a este eje, por lo que resulta imposible realizar un análisis sobre el impacto de género en las promociones de la plantilla, y se propone el diseño de una acción en el Plan de Igualdad para obtener esta información, necesaria para poder valorar este eje y sus posibles medidas en esta materia.



4. FORMACIÓN

Información cualitativa

El Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi no dispone de un Plan de Formación dirigido a todo el personal de la plantilla. Hasta la fecha, no se ha desarrollado un sistema de detección de necesidades formativas.

Por otro lado, la organización disfruta de convenios especiales con otras organizaciones o administraciones para que el personal pueda realizar formación, concretamente, el de la Diputación Provincial, IVASPE, FVMP, CCOO, UGT.

Con respecto a los criterios de selección de las personas destinatarias de las ofertas formativas, el primer criterio es, en todo caso, que se corresponda con el puesto de trabajo desempeñado. La formación es de carácter voluntario.

Por otro lado, generalmente las mujeres acceden a la oferta formativa de manera frecuente, tal y como se ha declarado. Además, existen ayudas para la formación externa.

Con respecto a la formación en materia de igualdad, se ha afirmado que se ha producido, con carácter voluntario, pero no se ha especificado en qué materia o materias, la duración de la formación ni el personal a cargo de la misma.

Las estrategias de difusión para las acciones formativas son tanto el correo electrónico como el tablón de anuncios.

Por otra parte, el personal puede solicitar la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la organización o de otras administraciones.

Se ha indicado, a continuación, la frecuencia con la cual se producen las acciones formativas en las siguientes circunstancias:



Fuera del lugar de trabajo	SIEMPRE
Online o Semipresencial	A VECES
En jornada laboral	A VECES
Fuera de jornada laboral	A VECES
En el lugar de trabajo	NUNCA

Con respecto a los casos en los que en la organización se realizan cursos de formación fuera del horario laboral, estos se producen en horarios de mañana y tarde, cursos online con o sin horarios establecidos. En este sentido, se ofrecen compensaciones y/o facilitados cuando se realiza fuera de horario laboral, concretamente, tiempo de descanso.

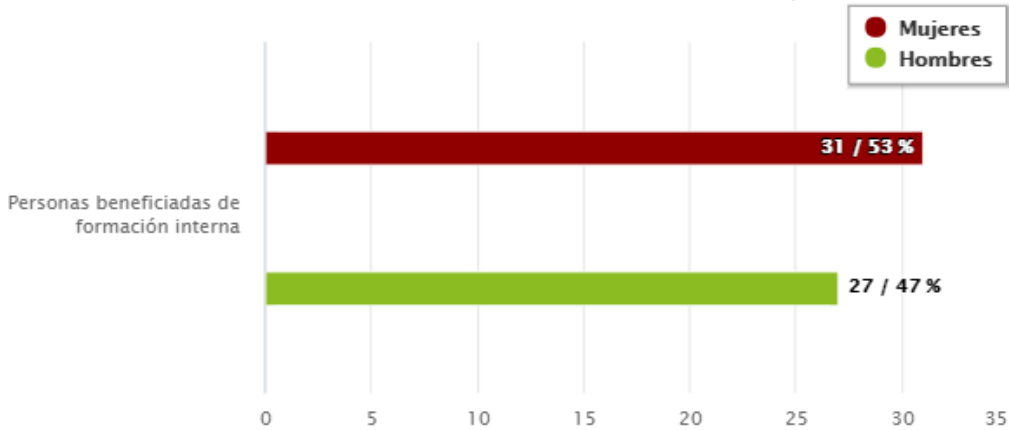
Por último, se ha declarado que no se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.



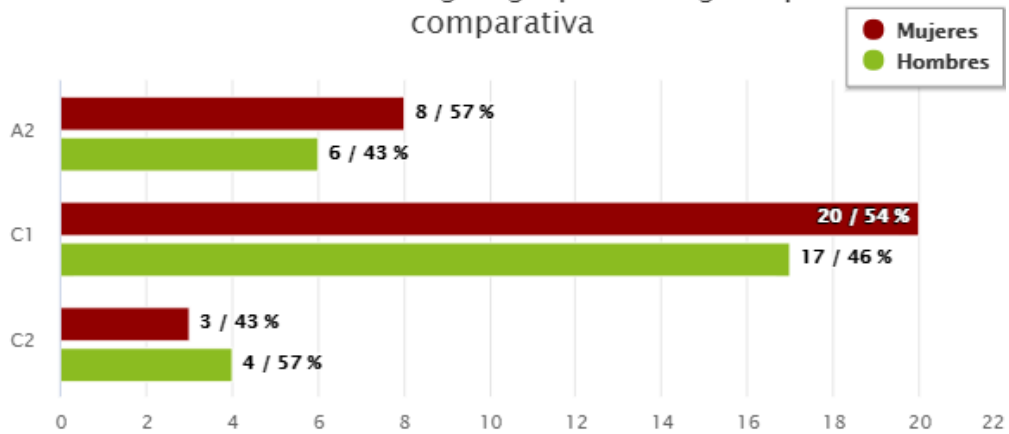


Personas beneficiadas de las acciones formativas

Personas beneficiadas de la formación interna/externa



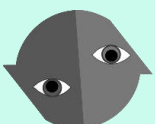
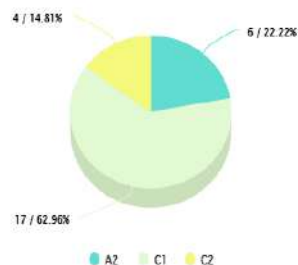
Personas beneficiarias según grupo o categoría profesional comparativa



Personas beneficiarias según grupo o categoría profesional mujeres

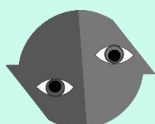


Personas beneficiarias según grupo o categoría profesional hombres





El análisis de las personas beneficiarias de la formación interna pone de manifiesto dos realidades. Por un lado, no hay datos sobre acciones formativas disfrutadas por parte del personal perteneciente a los grupos E y A1. Según la información proporcionada, únicamente han disfrutado de acciones formativas los grupos A2, C1 y C2. Se recomienda garantizar el acceso y disfrute de las acciones formativas por parte de todos los grupos profesionales, sin discriminación de ningún tipo. Por otro lado, y pese a la marcada masculinización de la plantilla, las mujeres son quienes más interés muestran por las formaciones, pues 31 han disfrutado de ellas frente a 27 trabajadores. Es decir, las mujeres, pese a representar el 36,5% de la plantilla suponen el 53% de las personas que se forman en su puesto de trabajo. Y los hombres, que representan un 63,5% de la plantilla del ayuntamiento, solo suponen el 47% de las personas que reciben formación. Se propone que el factor formativo pueda valorarse de cara al establecimiento de un sistema de promoción interna enmarcado en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.



5. COMUNICACIÓN

En cuanto a los canales de **comunicación interna** que se utilizan habitualmente en el Ayuntamiento, se ha declarado como los habituales los siguientes:

- ❖ Reuniones.
- ❖ Correo electrónico.
- ❖ Tablón de anuncios.
- ❖ Intranet.
- ❖ Buzón de sugerencias.

Por otro lado, respecto a los canales de **comunicación externa** que se utilizan de manera habitual en el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi, se ha declarado que son:

- ❖ Web.
- ❖ Bandos.

Por otro lado, el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi ha realizado con anterioridad campañas de comunicación y sensibilización sobre temas específicos, específicamente sobre Fondos Edusi, según la información facilitada.

Además, el «*Portal del Empleado*» es el canal de comunicación utilizado a menudo entre el personal y la organización, tal y como se ha declarado. Este canal está nombrado haciendo un uso del masculino genérico, por lo que se recomienda una fórmula más inclusiva, como «*Portal de los empleados y empleadas*» o «*Portal del personal*».

Uno de los errores más frecuentes cometidos en el lenguaje oral y escrito en general, y en el administrativo en particular, es el uso del género gramatical masculino para referirse a mujeres y a hombres. El masculino utilizado como genérico discrimina las mujeres de manera implícita y genera ambigüedad en muchas ocasiones, puesto que no queda claro cuando se usa con valor masculino y cuando con valor genérico, por lo que es fundamental la búsqueda de estructuras y términos más inclusivos.

Análisis externo de la comunicación



Se han analizado las herramientas de comunicación externa utilizadas con carácter habitual por parte de la entidad. En la página web de l'Alfàs del Pi no se observa un uso del lenguaje inclusivo y no sexista de manera sistemática, ya que la mayoría de sus apartados están redactados utilizando el masculino genérico de manera exclusiva, como por ejemplo el apartado que aparece en la imagen: «*Para Ciudadano*».

Se recomendaría, en este sentido, cambiar el estilo de redacción por otro más inclusivo, que incluya a todas las personas, como, por ejemplo, la utilización de términos como «*Para la ciudadanía*» o «*Para las vecinas y vecinos*».

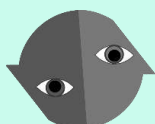
La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo, en su artículo 14, se establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, y, a nivel autonómico, el Artículo 48 de la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se hace eco en este aspecto:

«Artículo 48. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos. Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios



para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización del lenguaje no sexista».

Se recomienda, en todo caso, dotar al personal con responsabilidades en materia de comunicación de la formación necesaria para que pueda llevarla a cabo utilizando un lenguaje inclusivo. Con carácter posterior a la acción formativa, se realizaría una revisión minuciosa de toda la comunicación en la organización (web y resto de medios de comunicación interna y externa utilizados, como tablón de anuncios, intranet, redes sociales, etc.) para tratar de evitar el uso indiscriminado del masculino genérico y cuidar de utilizar en todo caso un lenguaje inclusivo y no sexista y también unas imágenes equilibradas y adecuadas, alejadas de los estereotipos de género.





6. CONDICIONES DE TRABAJO

En primer lugar, el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi ha constituido en su estructura el Comité de Seguridad y Salud. Sin embargo, no se ha constituido, hasta la fecha, una Comisión Antiacoso.

Por otro lado, con respecto a la evaluación de los Riesgos Laborales de la organización, ésta se realiza en función del sexo de las personas trabajadoras, pese a que los riesgos son fundamentalmente los mismos, según la información proporcionada. La evaluación comprende la totalidad de riesgos derivados de la actividad, tareas desarrolladas en el puesto de trabajo, equipos utilizados e instalaciones que interaccionan con el puesto de trabajo. Teniéndose en cuenta las restricciones para embarazadas y limitaciones de manejo de cargas.

Por otro lado, para la protección de las trabajadoras embarazada o en situación de lactancia, se realiza un estudio, y enviándose cuestionarios, y, de esta manera, se detectan deficiencias y se llevan a cabo las soluciones más adecuadas a su situación. Se cuidan los riesgos específicos de la mujer, en cuanto nos lo comunican se realizan los estudios correspondientes. Cuando se notifica la situación, se les envían los cuestionarios y se realizan los estudios pertinentes, según la información proporcionada por el área de Recursos Humanos.

Por último, se ha facilitado el Plan de Vigilancia de la Salud elaborado para el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi para el año 2021. En él, se indica la obligación de comunicar a la mutua el supuesto de contar con mujeres en estado de gestación, de acuerdo con los artículos 26 y 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además, el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997 de 17 de Enero) en el punto 3 del artículo 37, se establecen las actividades a desarrollar en Vigilancia de la Salud, entre ellas, estudiar y valorar los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras embarazadas o parto reciente, menores de edad y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, tal y como viene detallado en el artículo 25 de la LPRL.



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

Estrategias

Las estrategias desarrolladas por el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar son, según la información proporcionada:

- ❖ Flexibilidad horaria
- ❖ Teletrabajo

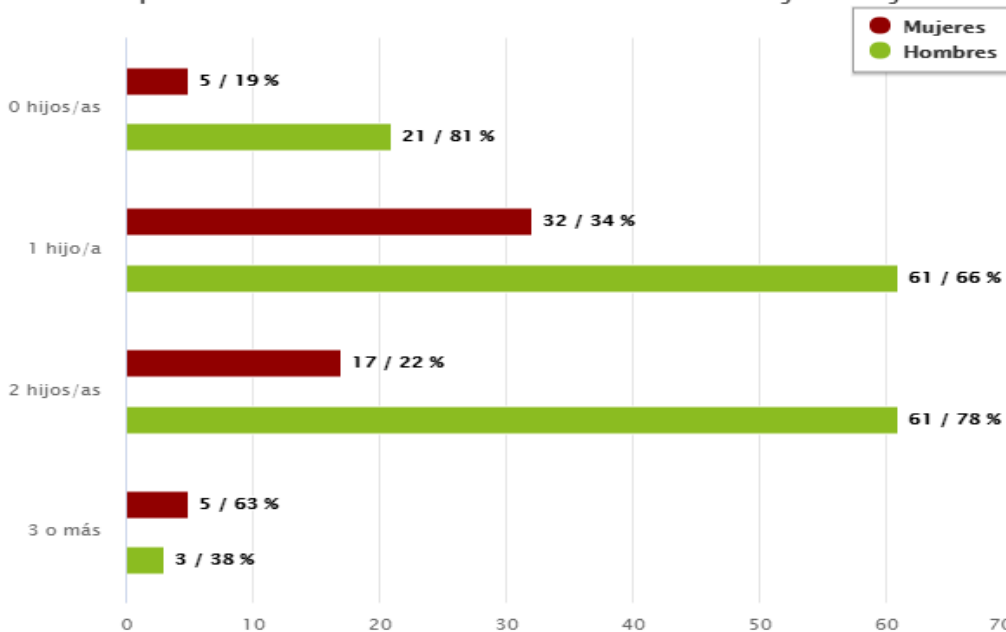
Además, se despliegan actuaciones de divulgación de estos mecanismos, concretamente a través del correo electrónico de los sindicatos, dirigido a todo el personal de la plantilla.

Circunstancias familiares

En este apartado se detallarán a través de diferentes gráficas las circunstancias familiares de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento, ya sean por cuidado de descendientes o de personas en situación de discapacidad, lo cual se traduce en una mayor o menor necesidad de uso de mecanismos para la conciliación. Tal y como se observa en la primera gráfica, buena parte de la plantilla tiene responsabilidades con hijas e hijos. Únicamente hay 21 hombres y 5 mujeres que no tienen responsabilidades de este tipo.



Responsabilidades familiares en número de hijas e hijos



Responsabilidades familiares en número de hijas e hijos con discapacidad

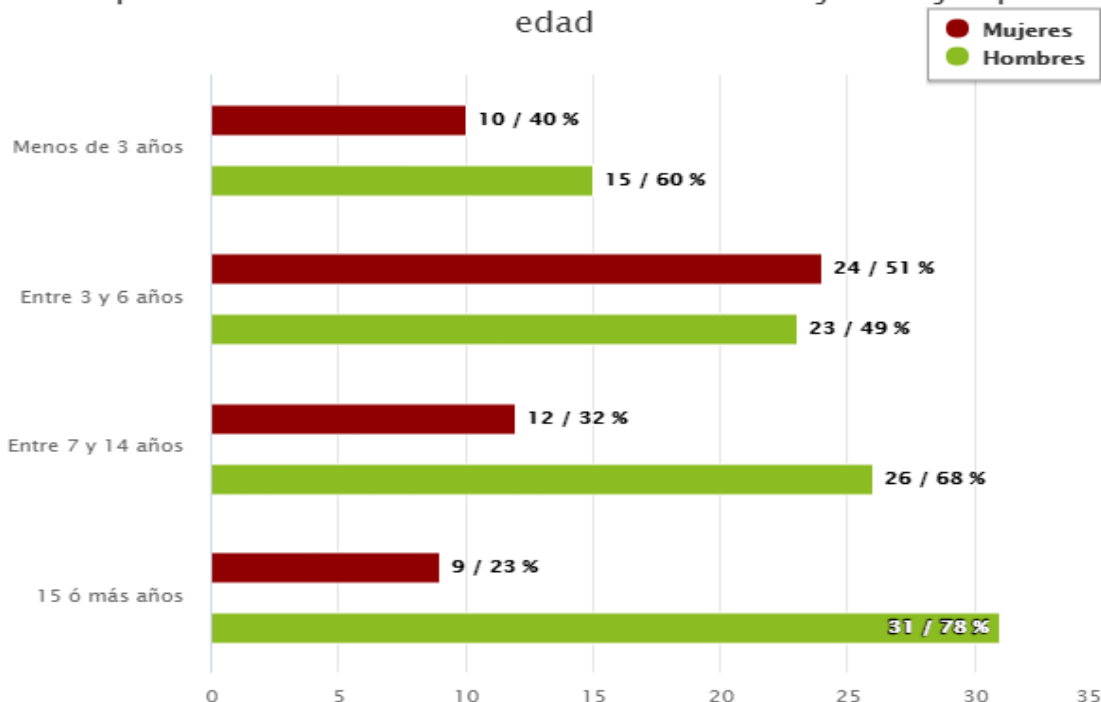


La gráfica que sigue detalla las edades de las y los descendientes de la plantilla, comprendidos en edades desde menos de 3 años y hasta 15 o más años. La edad de la descendencia es un indicativo clave de las diferentes necesidades que pueden tener las trabajadoras y trabajadores, sobre todo en las franjas de menos de 12 años, que suelen requerir un mayor acompañamiento tanto a la entrada como a la salida de los colegios.

En este sentido, las medidas que desde la Administración facilitan esa labor son sobre todo la flexibilidad horaria en la entrada y la salida. Se recomienda, en cualquier caso, continuar con la difusión de esa medida de conciliación y también establecer un registro de su utilización desagregado por sexo.



Responsabilidades familiares en número de hijas e hijos por edad



Uso de los mecanismos de conciliación



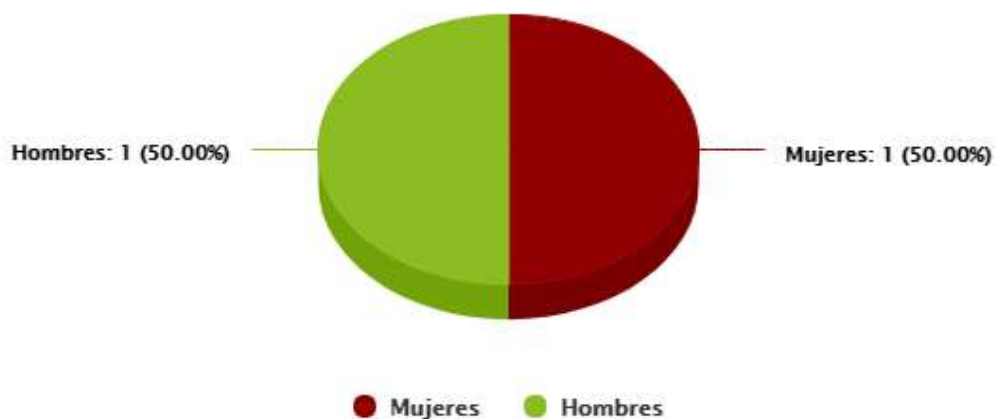
Se observa un uso más generalizado de los mecanismos de conciliación por parte de las mujeres (23 mujeres y 8 hombres) en términos porcentuales, el 25,6% de las trabajadoras y el 5,3% de los trabajadores. Se ha de destacar que pese a que la plantilla se encuentra muy masculinizada, el porcentaje de mujeres que utiliza mecanismos de conciliación es muy superior al de los hombres que lo hacen y que, además, no todos



los mecanismos de conciliación están libres de consecuencias: por ejemplo, la flexibilidad horaria o el permiso de paternidad, que son los dos mecanismos utilizados por parte de los trabajadores de l'Alfàs del Pi, no tiene repercusiones en sus percepciones salariales, sin embargo, existen otros mecanismos a los que habitualmente se acogen las trabajadoras que disminuyen sus retribuciones, como por ejemplo las reducciones de jornada.

Es fundamental el fomento de la corresponsabilidad en el seno de la organización, concepto que alude a la asunción equitativa por parte de mujeres u hombres. La promoción de la corresponsabilidad beneficia al desarrollo de las mujeres tanto personal como profesionalmente, ya que en muchas ocasiones les es imposible debido a su rol como cuidadoras.

Factores relacionados con maternidad o paternidad. N° de padres y madres en el último año



8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Respecto al **acoso sexual**, este 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 por razón de sexo**, por otra parte, es definido por la Ley 3/2007 de Igualdad como 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. En este sentido, la organización ha declarado que hasta la fecha no se ha incluido este tipo de acoso en la evaluación de riesgo de los puestos de trabajo.

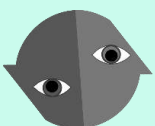
En primer lugar, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no han sido incluidos en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo. Sin embargo, se han ejecutado medidas formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla en general en estas materias, en concreto, formación básica en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y en Violencia de Género. Estas sesiones no se han realizado para las personas representantes de las y los trabajadores y para el personal político, sino para la plantilla, en general.

Con respecto a otras medidas relativas a la prevención, actuación y detección del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, según la información proporcionada por el Ayuntamiento, no se ha desplegado ninguna de las siguientes actuaciones, lo cual indica que este eje está totalmente por desarrollar en el Plan de Igualdad:

- ❖ No existen medidas específicas y/o protocolos para su denuncia, o para la solución de conflictos derivados de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.



- ❖ Tampoco existen procedimientos de tratamiento psicológico de rehabilitación para las víctimas ni ayudas económicas para ello.
- ❖ No se contempla la aplicación de medidas disciplinarias como el despido, la movilización geográfica u otras medidas por razón de una situación de acoso sexual o por razón de sexo de ningún miembro de la organización.



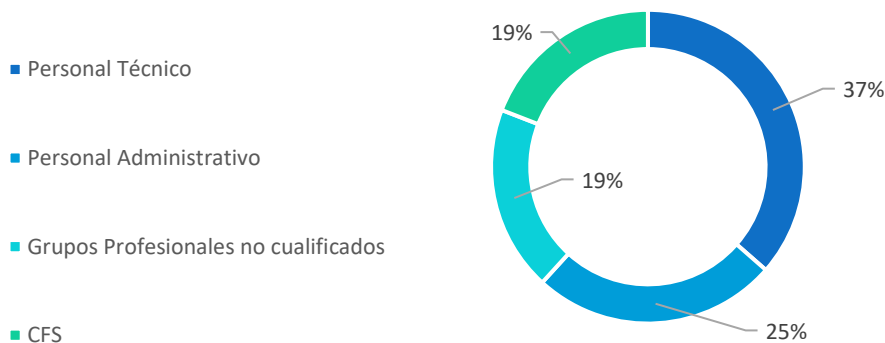
9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

a) Distribución Grupos Profesionales

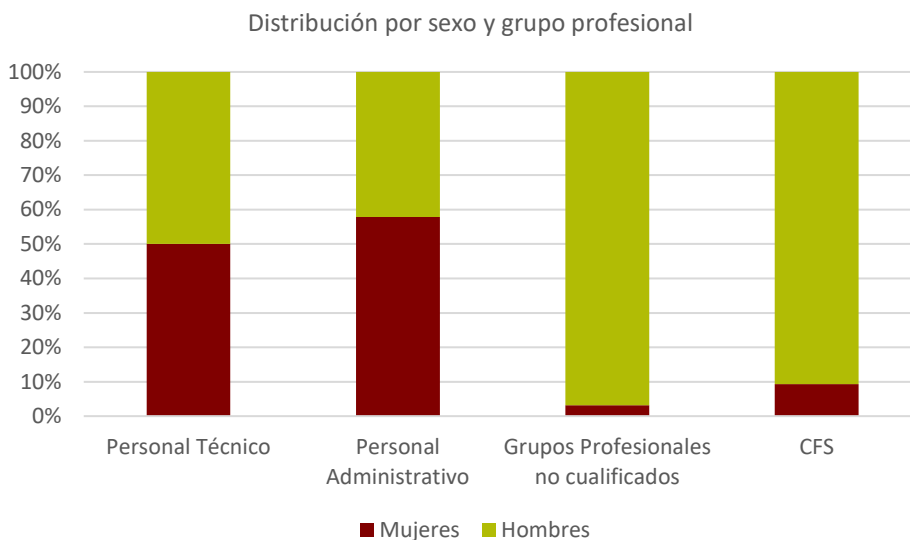
En este apartado se detallará la distribución del personal por grupos profesionales. Primeramente, la gráfica de sectores muestra cómo se produce el reparto entre el total de las personas que trabajan en el Ayuntamiento. El grupo con mayor representación es con diferencia el Personal Técnico, siendo un 37% del total de la plantilla. El segundo grupo lo constituye el Personal Administrativo (25%) seguido por los Grupos Profesionales No Cualificados (19%) y por último los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (19%), estos dos últimos con la misma representación sobre el total.

Distribución de la plantilla por grupos profesionales

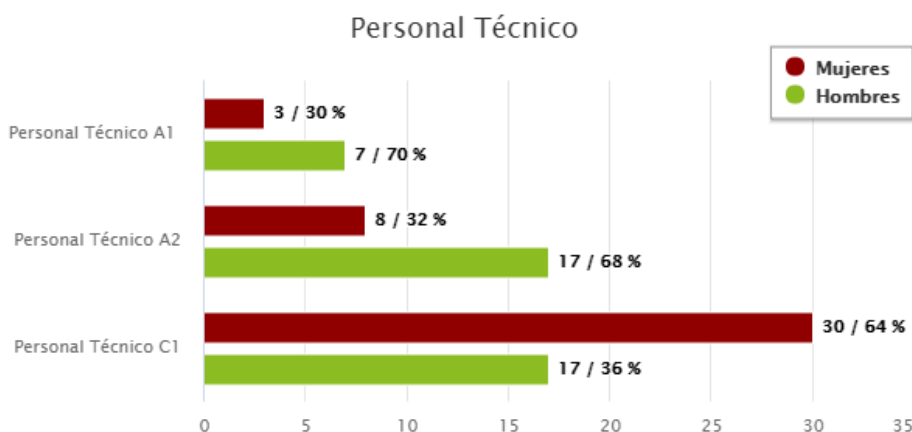


La distribución por sexo en cuanto a grupos profesionales muestra un desequilibrio muy evidente en el caso de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y también en los Grupos Profesionales no cualificados, grupos en los que se encuentran puestos de trabajo tradicionalmente muy masculinizados. En el caso de los Grupos Profesionales No Cualificados en particular, la distribución por sexo muestra que las mujeres representan a menos del 5%, un porcentaje ínfimo.

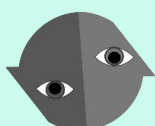
En el caso del Personal Técnico y Personal Administrativo, se produce un reparto mucho más equilibrado, tal y como puede analizarse en la gráfica de a continuación.



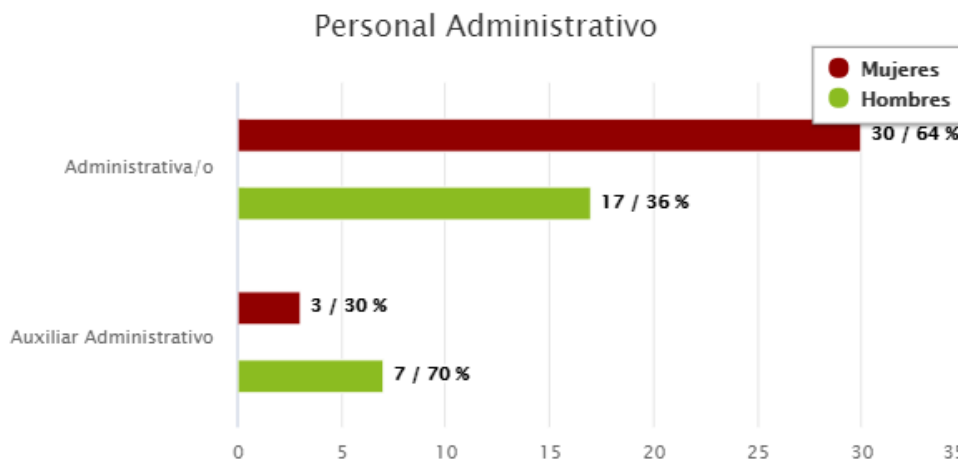
i. Personal Técnico



El personal técnico, grupo mayoritario en el seno del Ayuntamiento, se encuentra en equilibrio entre mujeres y hombres. El subgrupo mayoritario es el C1. Del total de mujeres de la plantilla, el 51% trabaja personal técnico y del total de hombres, lo hace el 25%.



ii. Personal Administrativo



El personal administrativo se compone de 57 personas, 33 mujeres y 24 hombres. El porcentaje de mujeres que trabajan como administrativas o auxiliares sobre el total de trabajadoras es casi de la mitad de las mismas, un 41,3%. En el caso de los hombres, únicamente el 14,5% del total de trabajadores se encuadra como personal administrativo.

iii. Grupos Profesionales no cualificados



Los grupos profesionales no cualificados están constituidos por «peón de obra», «oficial obra», «conserjerías», y «celador obras», puestos de trabajo tradicionalmente

masculinizados. Del total de hombres de la plantilla, el 37% se encuadra en Grupos Profesionales No Cualificados, mientras que las mujeres lo hacen únicamente en un 3% sobre el total. Se propone una profunda revisión de los mecanismos de acceso a estos puestos de trabajo.

iv. *Cuerpos y Fuerzas de Seguridad*



Como ya se ha detallado con anterioridad, el espacio de trabajo más marcado en cuanto a desigualdad por sexo en su composición son los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, junto con los Grupos Profesionales no Cualificados. Se observa como positivo que en los cargos más elevados hay una mujer ostentando el puesto de Intendente.

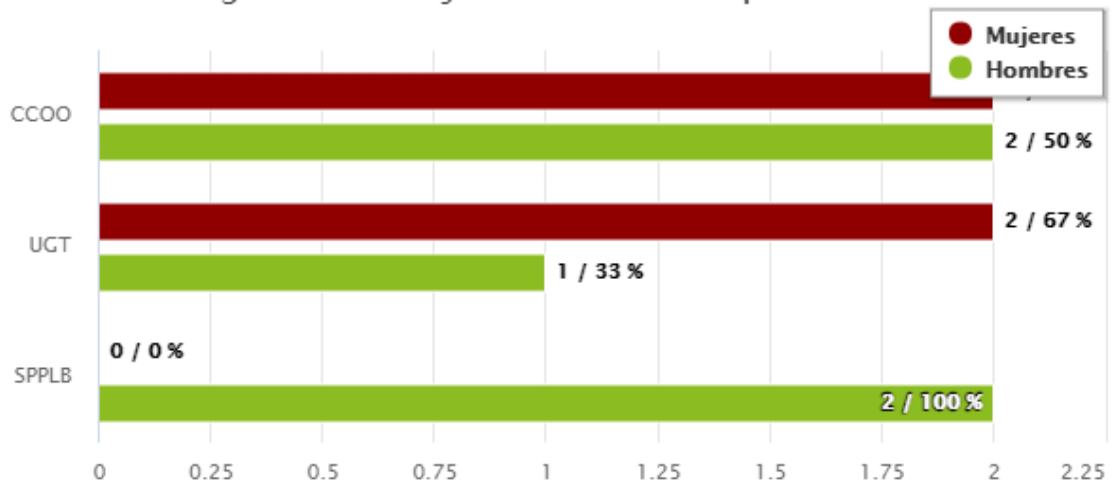
Con las evidentes desigualdades encontradas tanto en Cuerpos y Fuerzas de Seguridad como en los Grupos Profesionales no Cualificados, se habrá de valorar la incorporación mecanismos tales como las acciones positivas, la adecuada comunicación en los procesos de selección o la garantía de redacción de las ofertas con lenguaje inclusivo y no sexista, de modo que disminuya el gran desequilibrio existente en las contrataciones y aumentando las candidaturas de mujeres.

i) *Representación del Personal*

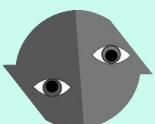
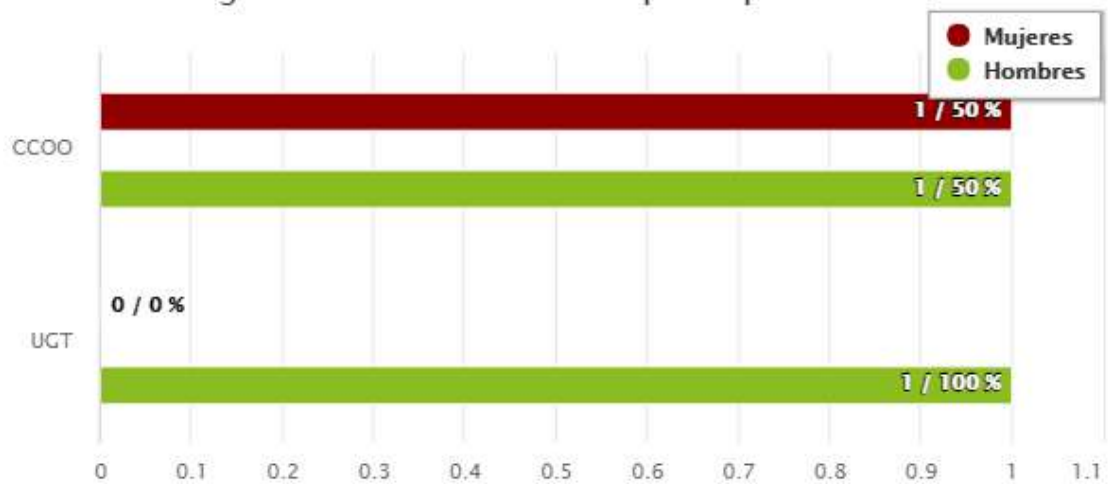


Las gráficas que siguen muestran la distribución de las personas integrantes de la Junta de Personal por Sindicato y del Comité de Empresa. No se observan desequilibrios en estas estructuras.

Integrantes de la Junta de Personal por Sindicato

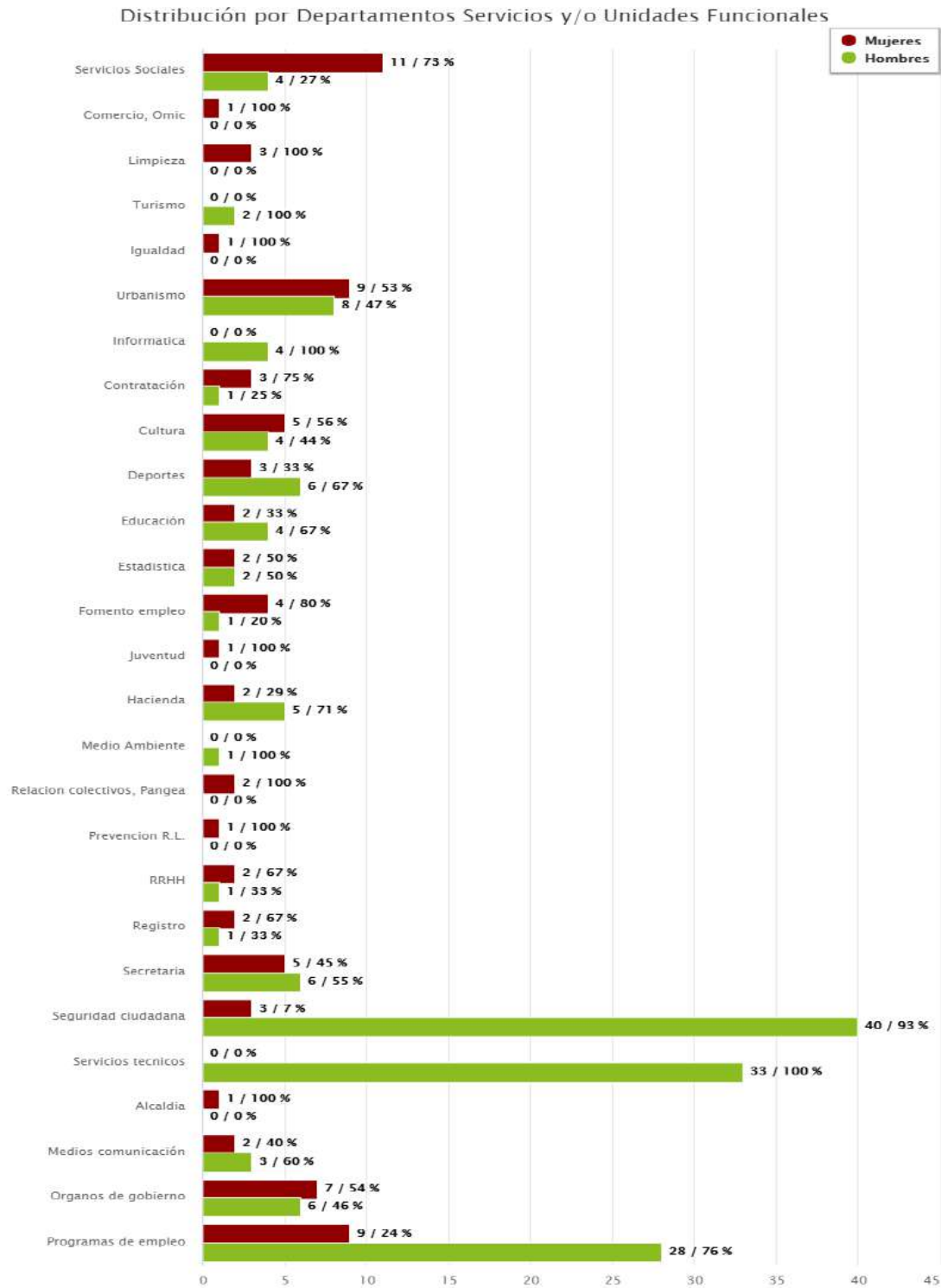


Integrantes del Comité de Empresa por Sindicato





b) Distribución por Departamentos Servicios y/o Unidades Funcionales



En el gráfico anterior se observa la distribución de toda la plantilla según su área o departamento de trabajo. Cabe recordar en este sentido la gran masculinización de la



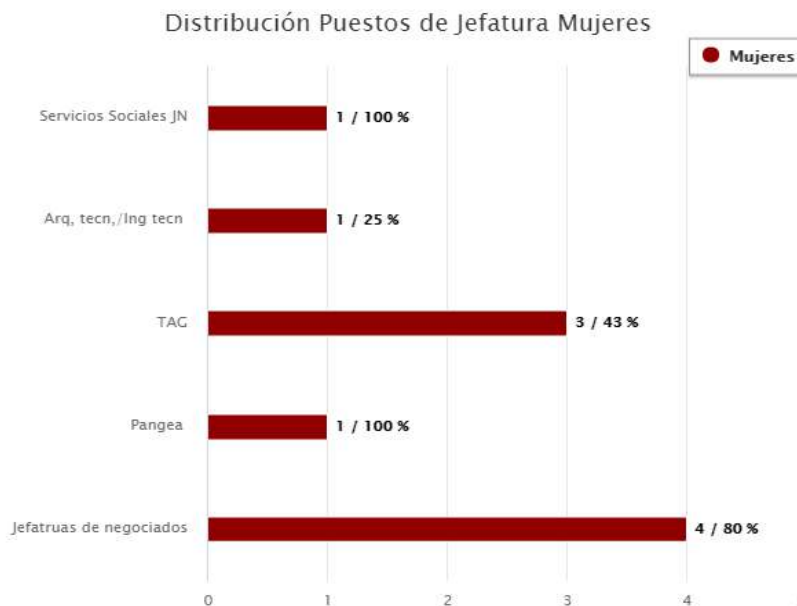


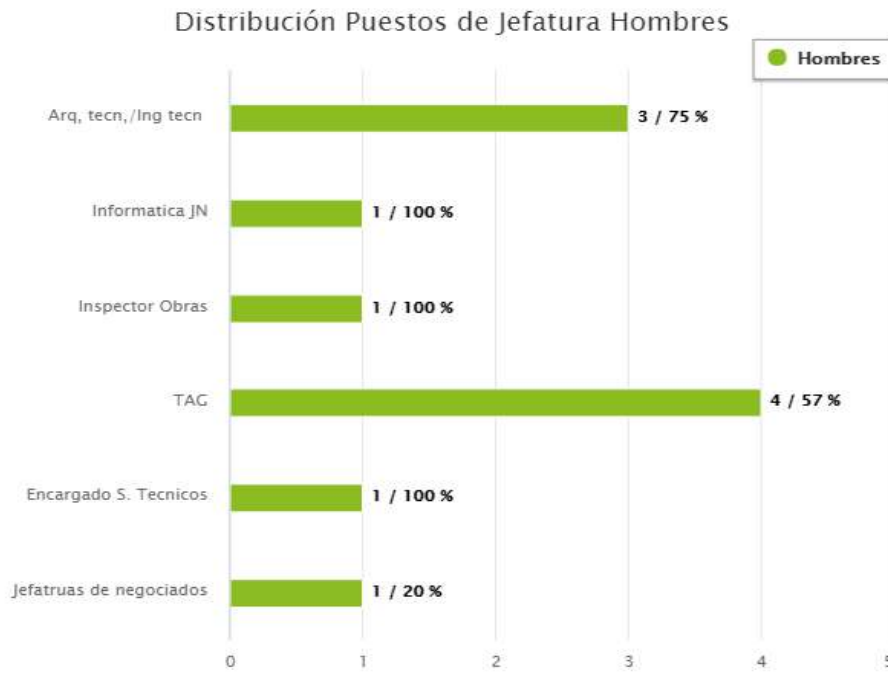
plantilla del Ayuntamiento, por lo que no es de extrañar los picos de población encontrados en departamentos como Seguridad Ciudadana o Servicios Técnicos. Con respecto a los sectores con mayor número de trabajadora, estos son Servicios Sociales, Programas de Empleo y Urbanismo.

La gráfica pone de manifiesto de nuevo las serias barreras de acceso que tienen las mujeres para acceder a ciertas ocupaciones, tradicionalmente más masculinizadas.

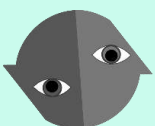
El hecho de que en los programas de empleo exista una distribución absolutamente desequilibrada (76% de trabajadores y un 24% de trabajadoras) pone de manifiesto, una vez más, las enormes barreras en el acceso al Ayuntamiento por parte de las mujeres.

c) Jefaturas de Departamento

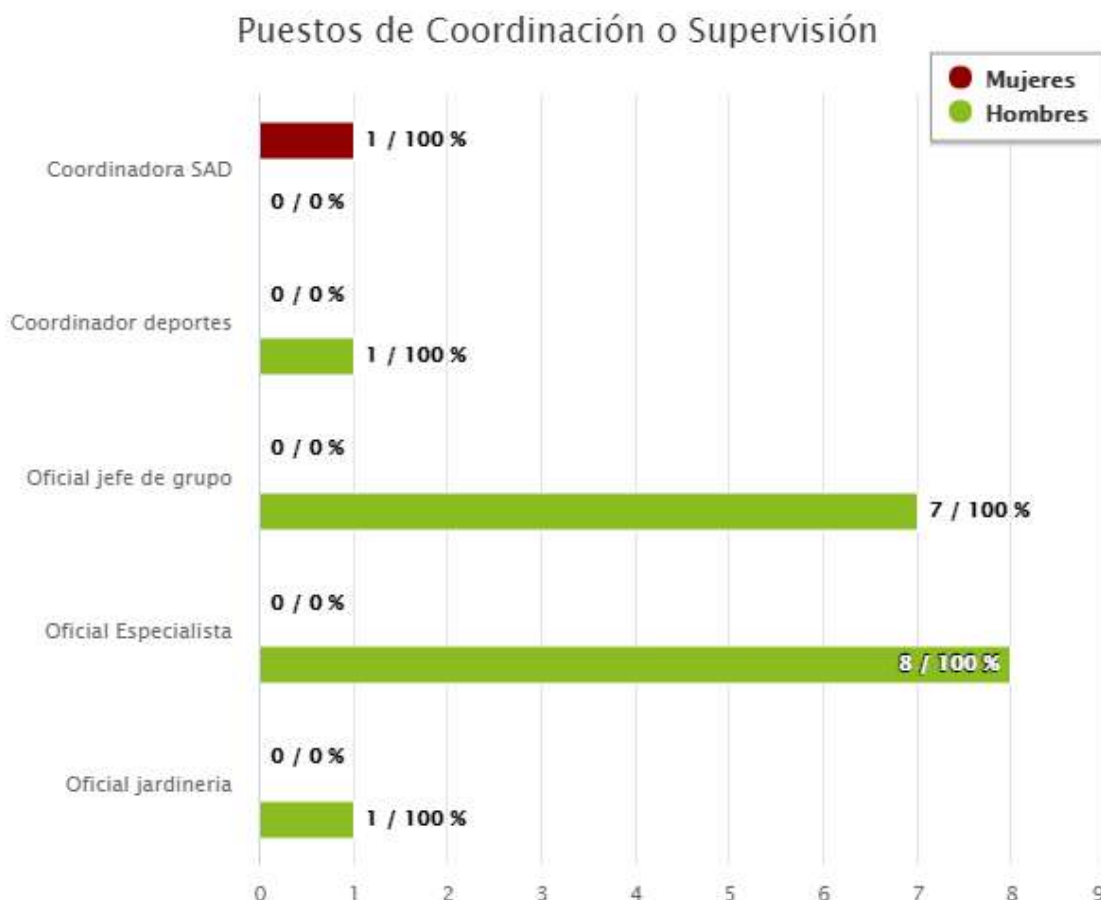




A nivel cuantitativo, se observa que las mujeres ocupan 9 jefaturas y los hombres ocupan 11, por lo que existe un equilibrio por sexo en esta distribución. Se recomienda mantener y reforzar el control de las Jefaturas mediante el diseño de herramientas que faciliten la concreción de los datos desagregados por sexo.



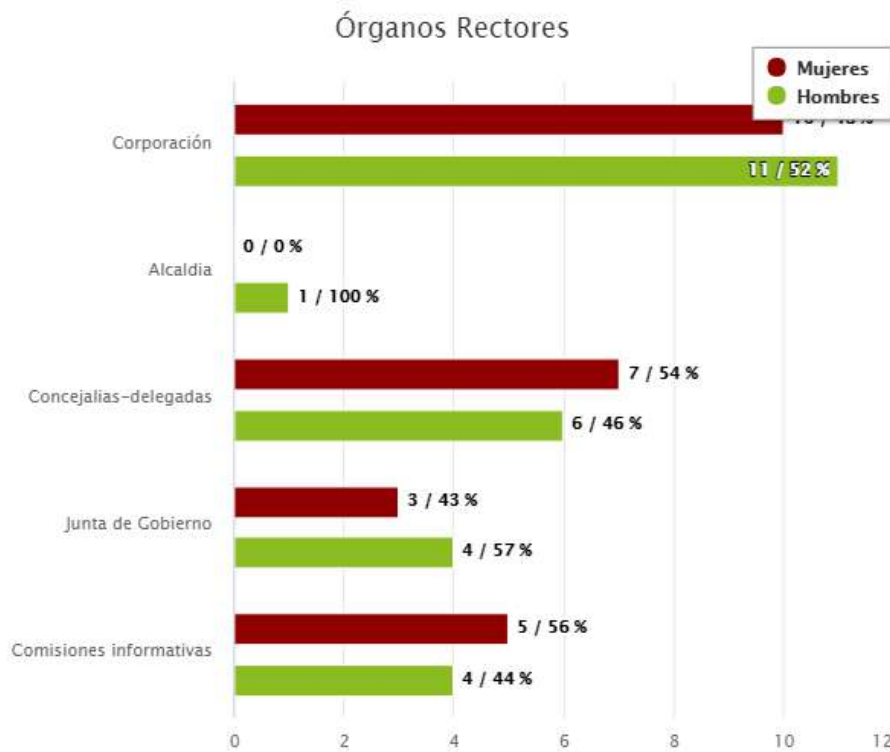
d) Puestos de coordinación o supervisión



El reparto de los puestos de coordinación o supervisión, sin embargo, se encuentra en absoluto desequilibrio, pues de 18 puestos, únicamente uno está ostentado por una mujer, la coordinadora SAD.

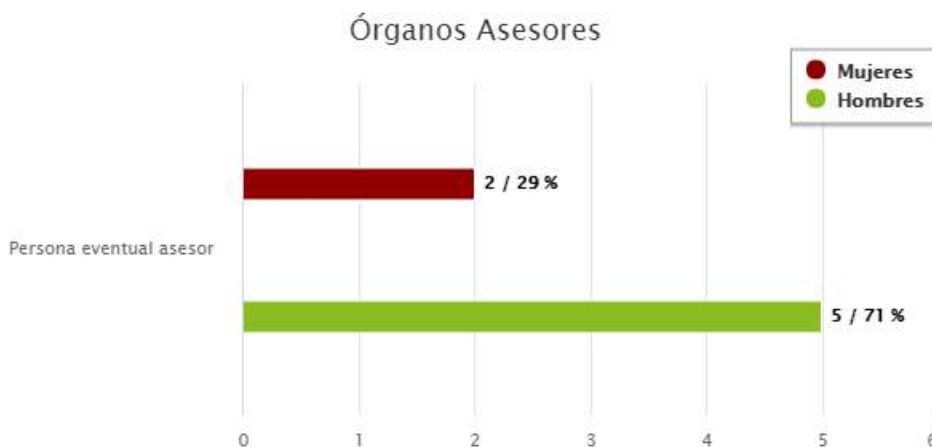
A las dificultades que habitualmente tienen las mujeres para promocionar profesionalmente se suma, en este caso, el hecho de que numéricamente están mucho menos representadas que sus compañeros y que, además, los puestos de coordinación en particular corresponden a ámbitos del Ayuntamiento muy masculinizados, pues la mayoría de ellos se corresponden con oficialías.

e) Órganos Rectores



En el apartado de órganos rectores, en el Gobierno actual las mujeres cuentan con siete concejalías y los hombres con otras seis, además de la Alcaldía, por lo que se cumple con el principio de presencia equilibrada. Todos los órganos rectores se encuentran en equilibrio.

f) Órganos asesores



Actualmente hay 7 personas eventuales asesoras, cinco hombres y dos mujeres. En consonancia con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Igualdad, se entiende por composición equilibrada al conjunto de que se refiera en el que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Se recomienda introducir herramientas de control que faciliten el seguimiento de la composición de los organismos de cara a promover y garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto en los puestos de carácter político, puestos de confianza, jefaturas, etc.

10. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Retribuciones Salariales totales

En este apartado se detallarán las retribuciones totales básicas antes y después de la percepción de complementos salariales, distribuidas por bandas salariales, y se analizará la evidente brecha salarial de género que existe en casi todas ellas, con excepción obviamente del grupo A, sobre todo del A1.

Tal y como se puede observar en la gráfica de la izquierda, la mayoría de las trabajadoras (63) y de los trabajadores (124) perciben unas retribuciones anuales entre 7.201 y 12.001€, con carácter previo a la incorporación de complementos. En el análisis de la estructura salarial con complementos la banda salarial más baja desaparece para dar paso a seis bandas salariales distintas, comprendidas entre los 12.001-14.000€ y los más de 36.000€.

Las bandas salariales que concentran a más plantilla son las intermedias, concretamente, entre 18.001 y 24.000€ (14 trabajadoras y 58 trabajadores) y entre 24.001 y 30.000€ (42 trabajadoras y 56 trabajadores).

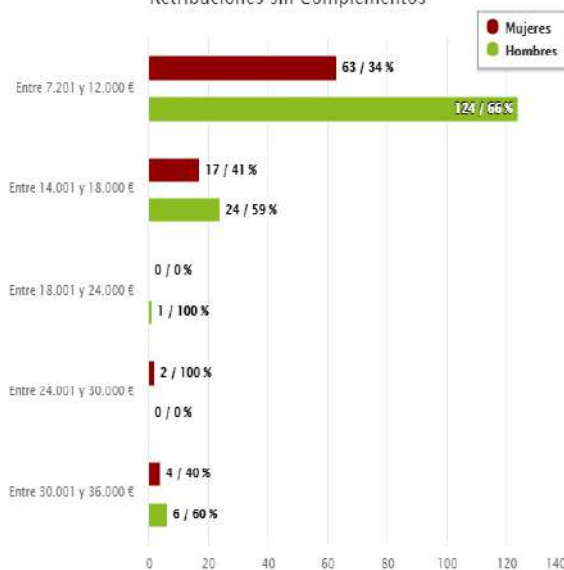
En las dos bandas salariales más elevadas con complementos (entre 30.001 y 36.000€ y más de 36.000€) aparece una diferencia porcentual por sexo, pues en estas bandas se sitúan el 18,1% del total de trabajadores y el 12,8% del total de mujeres, unos puntos por debajo.

Se ha de destacar además la diferencia observada en la distribución por sexo de las dos bandas de menor remuneración (entre 12.001-14.000€ y entre 14.001 y 18.001€), que son percibidas por parte del 8,4% del total de trabajadores y, en el caso de las trabajadoras, por parte del 22,1% del total.

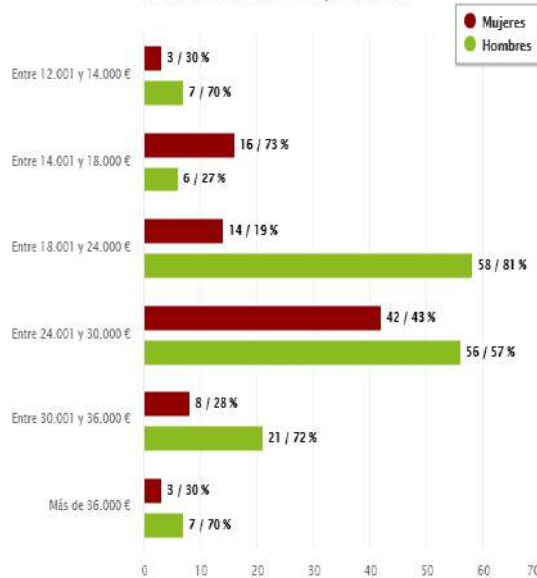
Las gráficas presentadas en los siguientes apartados permiten un análisis con mayor profundidad, al mostrar las retribuciones salariales por categoría y por bandas salariales, antes y después de la percepción de complementos.



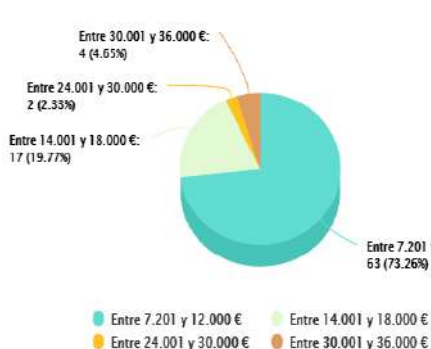
Retribuciones sin Complementos



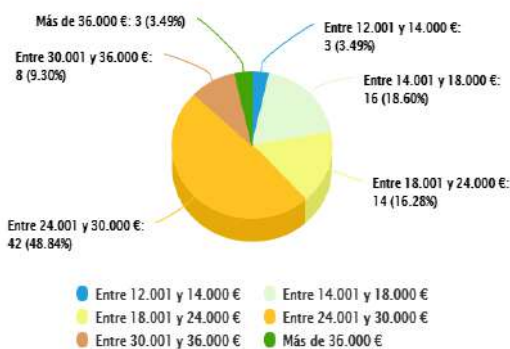
Retribuciones con Complementos



Retribuciones sin Complementos mujeres



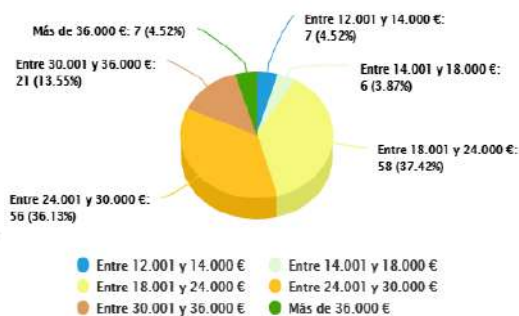
Retribuciones con Complementos mujeres



Retribuciones sin Complementos hombres



Retribuciones con Complementos hombres



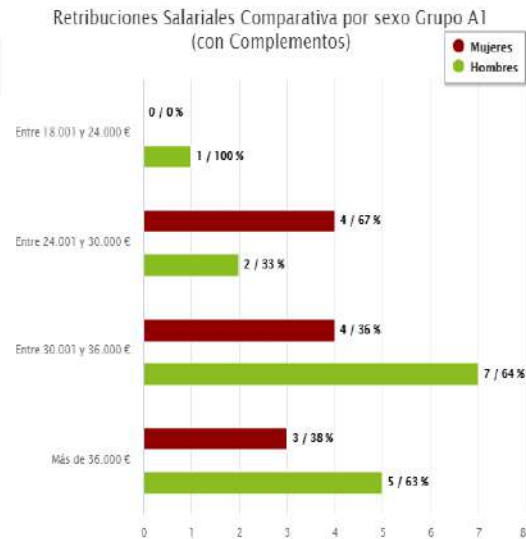
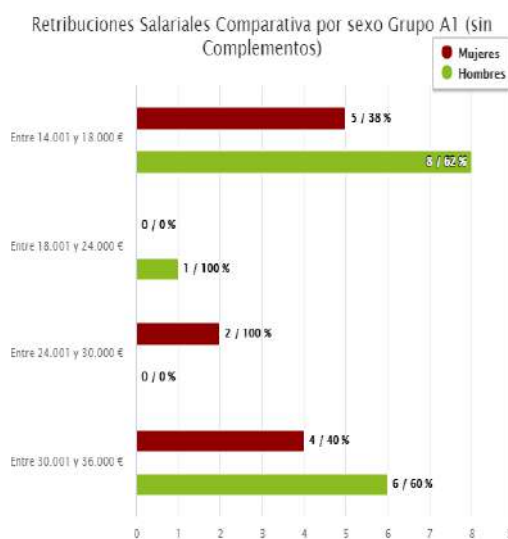


Retribuciones Salariales por categoría con Complementos y sin complementos

En este apartado se detallarán las retribuciones salariales por categoría profesional, estableciendo en todo caso la comparativa salarial, antes y después de la percepción de complementos.

Grupo A1

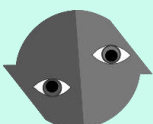
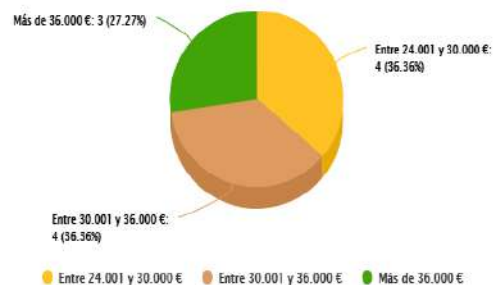
En el caso del grupo A1 no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres después de la percepción de complementos salariales.



Retribuciones sin Complementos Grupo A1 mujeres



Retribuciones con Complementos Grupo A1 mujeres

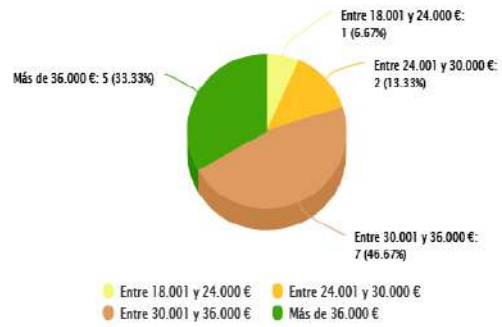




Retribuciones sin Complementos Grupo A1 hombres



Retribuciones con Complementos Grupo A1 hombres



Grupo A2

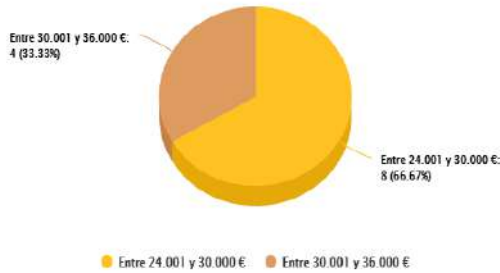
Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo A2 (sin Complementos)



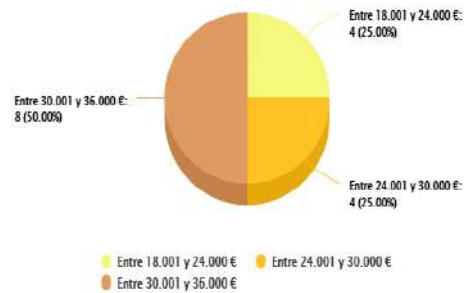
Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo A2 (con Complementos)



Retribuciones con Complementos Grupo A2 mujeres

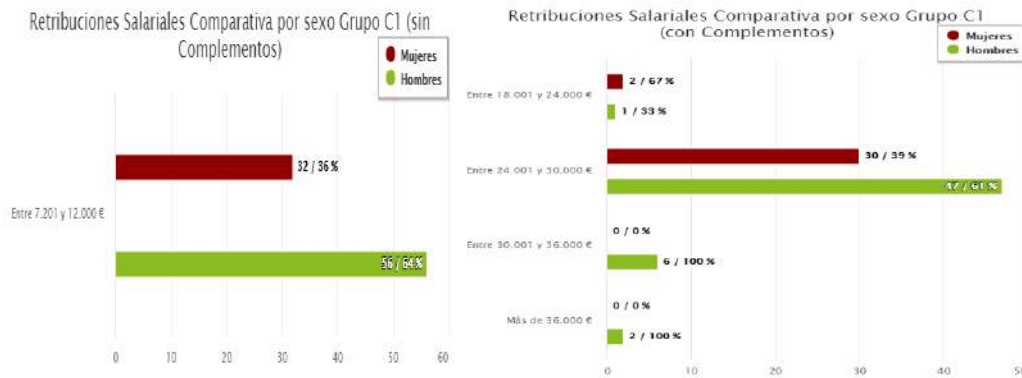


Retribuciones con Complementos Grupo A2 hombres

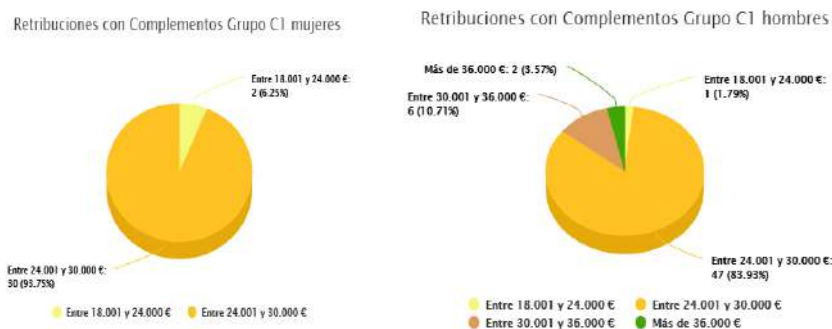


Grupo C1

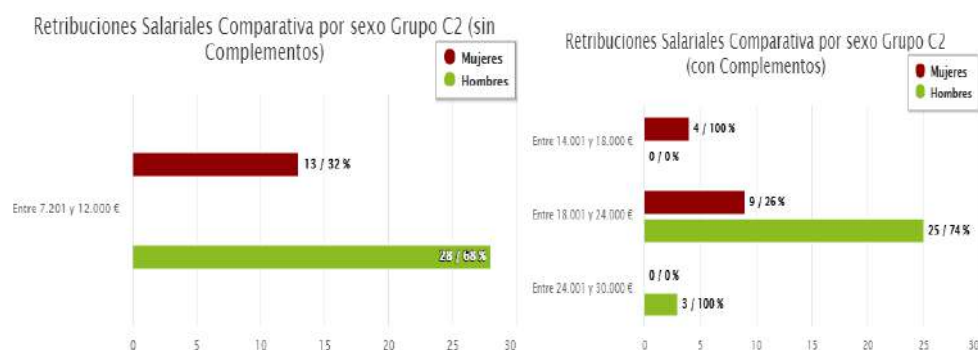




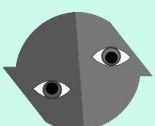
En el caso del Grupo C1, se produce un cambio muy evidente con complementos, pues las dos bandas salariales de mayor retribución (entre 30.001€ y 36.000€ y más de 36.000€) se encuentran absolutamente masculinizadas, o lo que es lo mismo, el 14,3% del total de los hombres percibe más de 30.001€, mientras que ninguna mujer lo hace.



Grupo C2



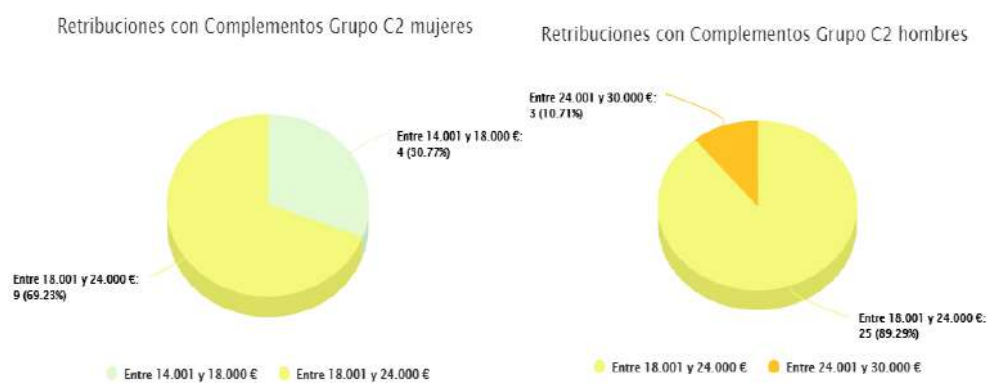
Al igual que con el Grupo C1, en el C2 se produce un marcado desequilibrio por sexo en las retribuciones después de complementos. Antes de la percepción de los





mismos, tanto las trabajadoras (13) como los trabajadores (28) obtienen una retribución anual de entre 7.201 y 12.000€ y, sin embargo, posteriormente, tres de ellos ocupan la banda más elevada, mientras que la franja salarial más baja aparece absolutamente feminizada.

En estos dos casos se detecta una brecha salarial que puede estar originada por diferentes factores, por segregación vertical, horizontal y también por los pluses y complementos salariales que se obtienen en ciertos puestos de trabajo, que son percibidas por profesiones tradicionalmente más masculinizadas.



Grupo E

El Grupo Profesional E presenta una estructura salarial después de complementos con un desequilibrio por sexos: tal y como se aprecia en la gráfica de sectores, la banda salarial más elevada para este grupo (18.001-24.000€) es percibida por un 16,7% del total de las trabajadoras, mientras que, del total de trabajadores, el 67,5% perciben la retribución máxima.





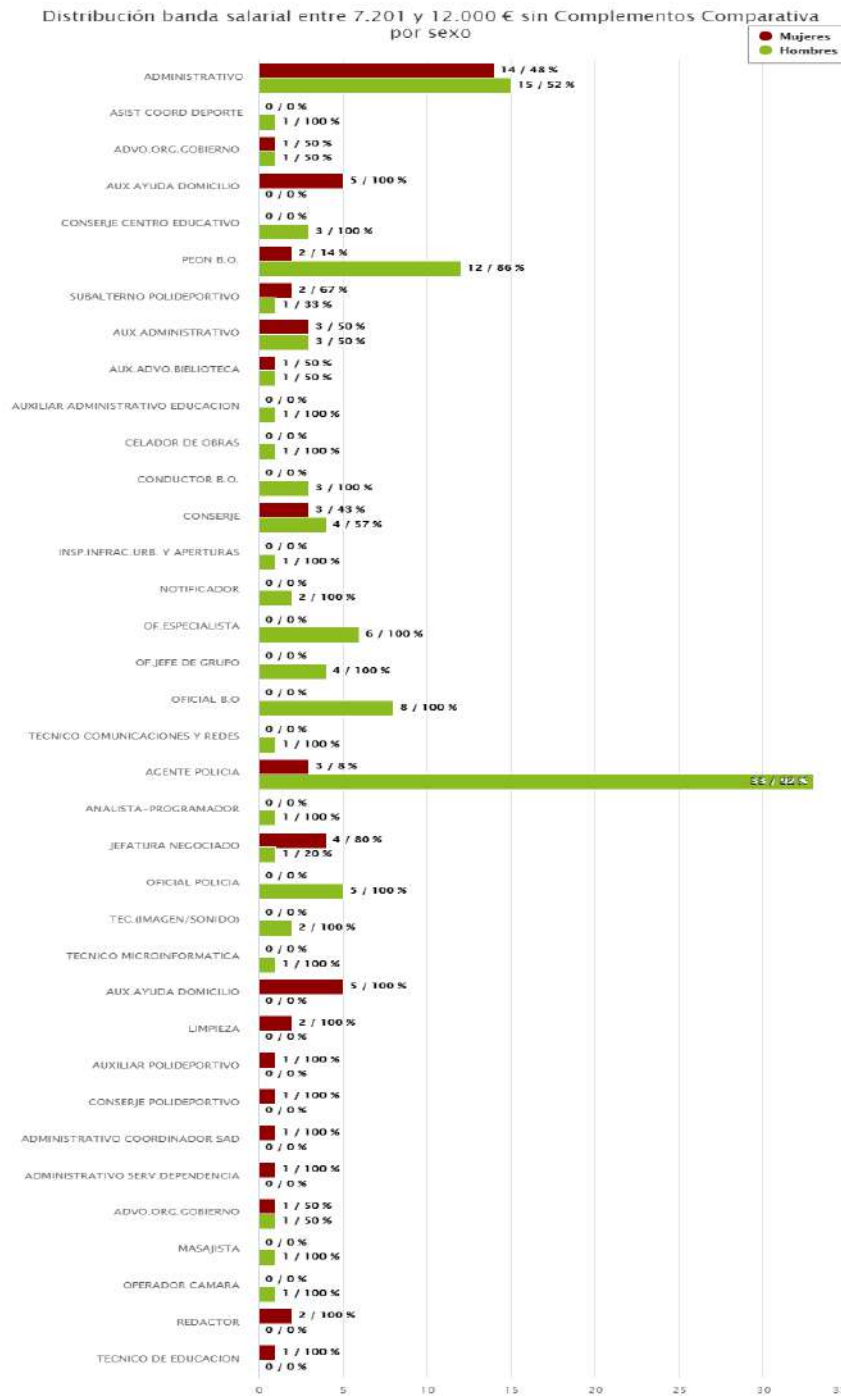
Retribuciones por Bandas Salariales con complementos y sin complementos

En las gráficas de este apartado se muestra cada una de las bandas salariales con los diferentes puestos de trabajo para cada una de ellas. Se detallará aquello más destacado.

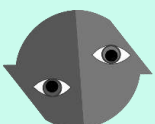




Banda salarial entre 7.201 y 12.000€

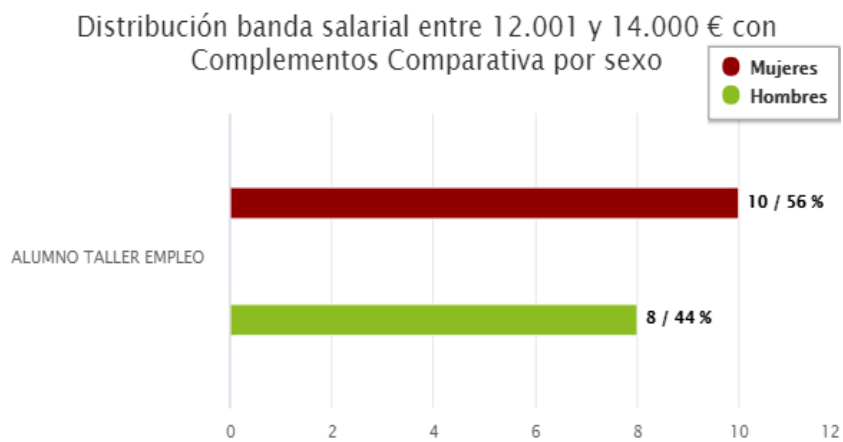


La banda salarial entre 7.201 y 12.000€ aglutina a una gran cantidad de puestos de trabajo, desde Agente de Policía Local, Personal Administrativo o incluso la jefatura de negociado.



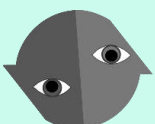


Banda salarial entre 12.001 y 14.000€

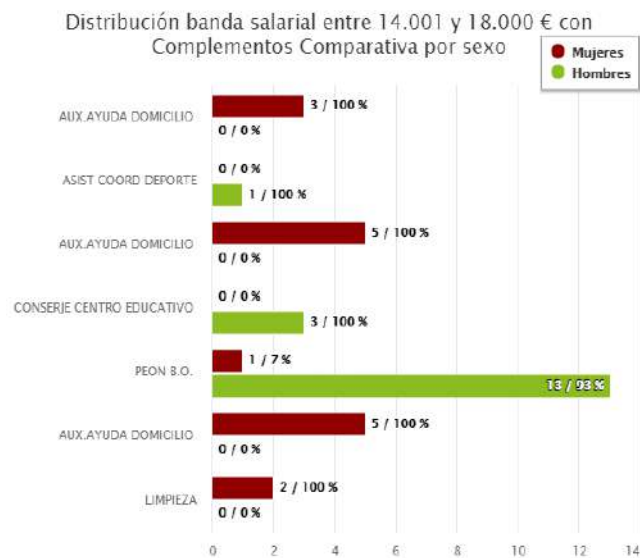
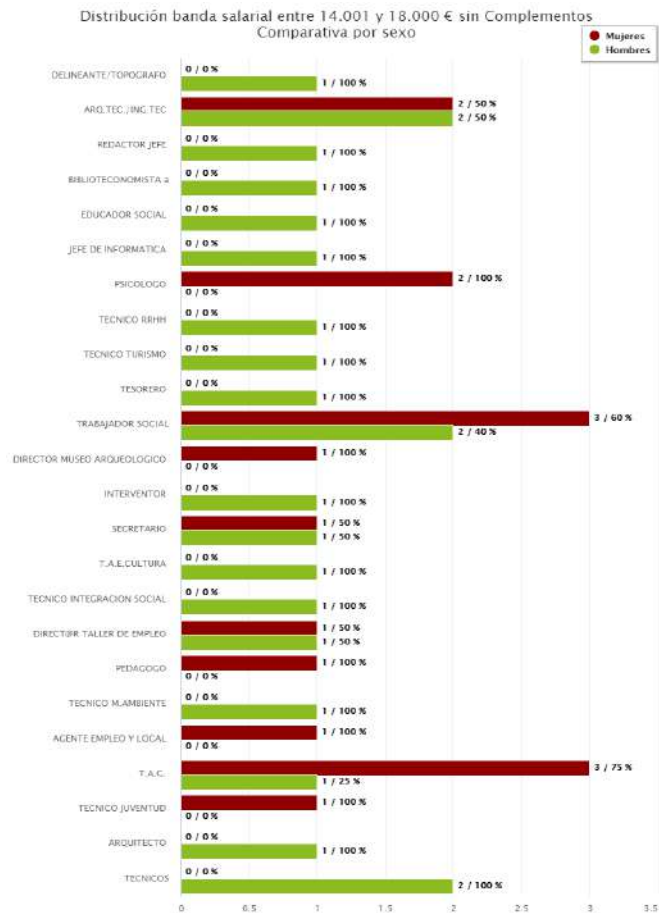


Para el puesto de «alumno de taller»³ no existen complementos salariales, tal y como se observa al establecer la comparativa entre ambas gráficas.

³ La nomenclatura en masculino genérico es la proporcionada por la organización.

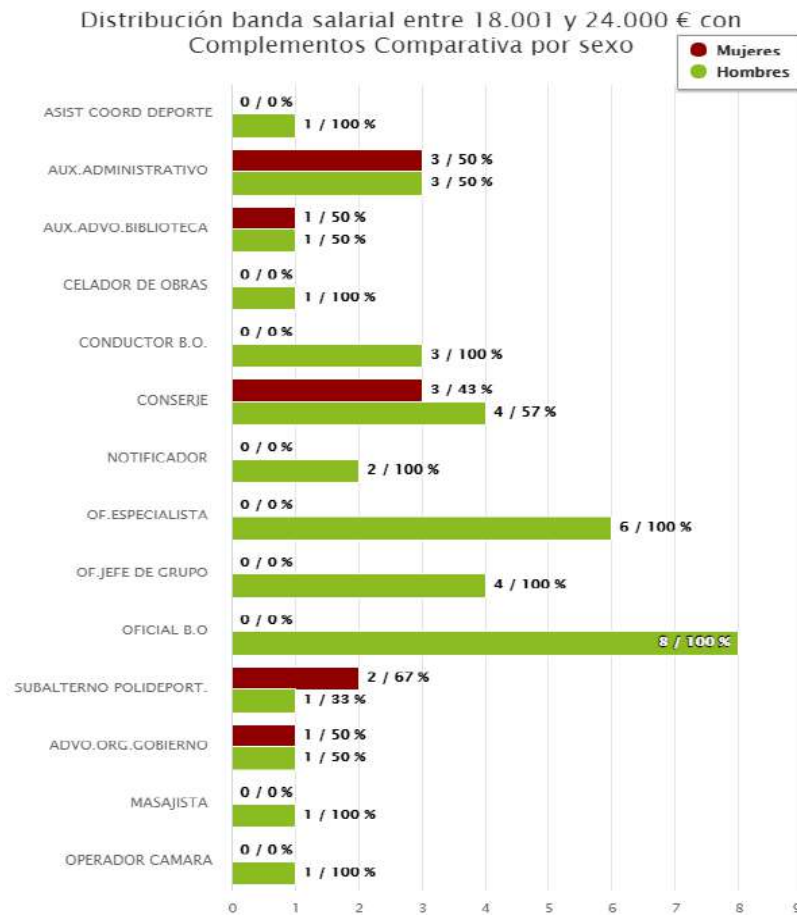


Banda salarial entre 14.001 y 18.000€



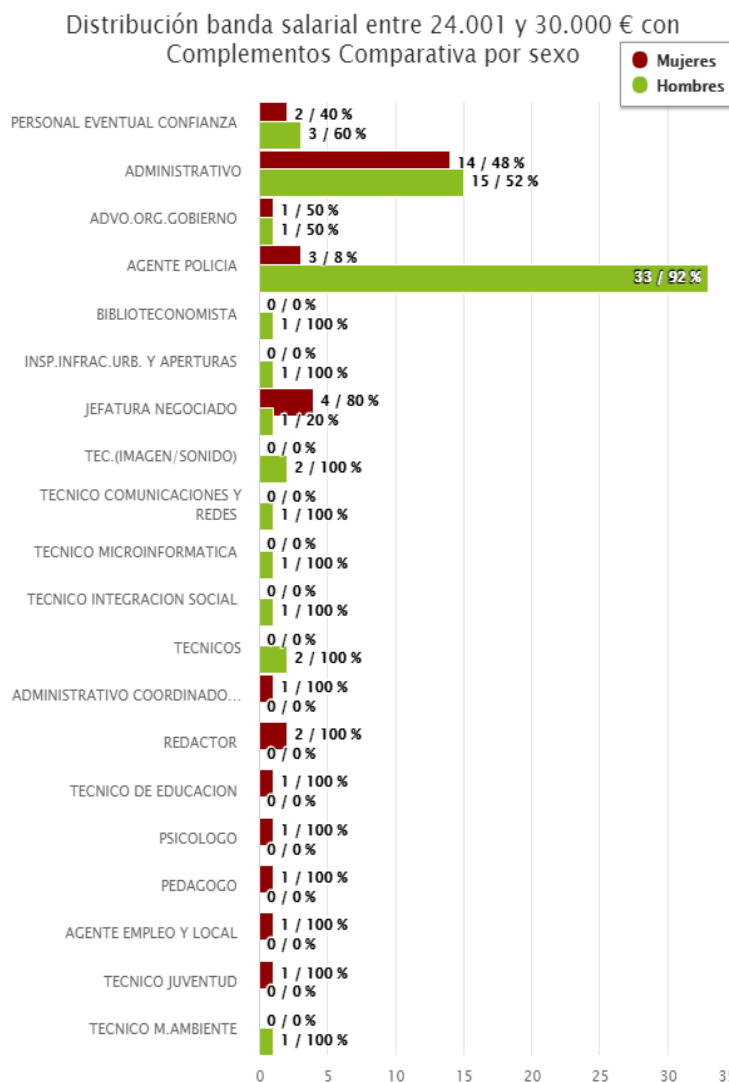
En la banda salarial de entre 14.001 y 18.000€ aparecen puestos de trabajo feminizados, como lo son el personal de ayuda a domicilio (8) y el personal de limpieza (2).

Banda salarial entre 18.001 y 24.001€



La banda salarial entre 18.001 y 24.000€ después de la percepción de complementos se encuentra muy masculinizada, razón que responde al hecho de que los puestos de trabajo que se encuadran en la misma son en gran parte puestos de brigada.

Banda salarial entre 24.001 y 30.000€

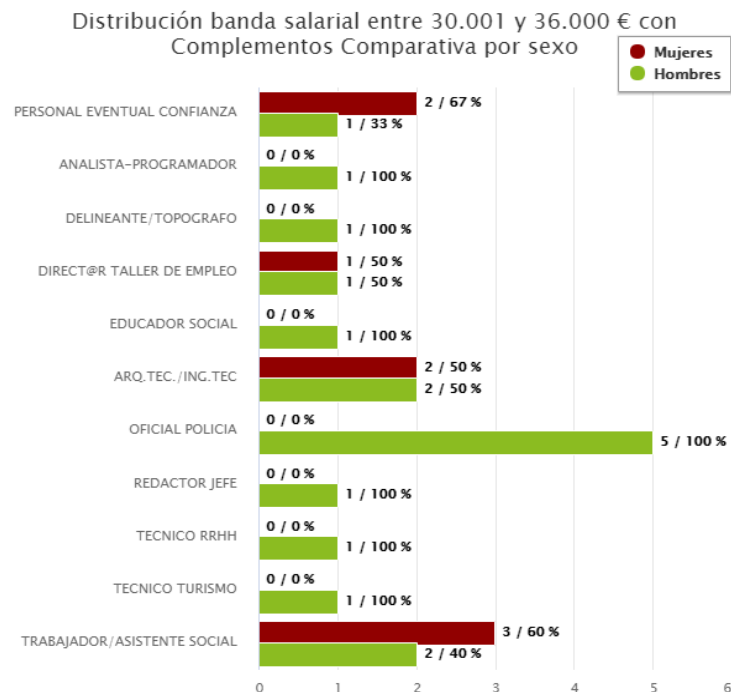


En la banda salarial entre 24.001 y 30.000€ después de complementos destacan fundamentalmente los puestos de agente de policía (33 hombres y 3 mujeres) y de personal administrativo (15 hombres y 14 mujeres).

Banda salarial entre 30.001 y 36.000€



La banda salarial entre 30.001€ y 36.000€ sin complementos corresponde únicamente a un trabajador eventual de confianza. Después de la percepción de complementos salariales, la banda se amplía y pasa a estar ocupada por 7 trabajadoras y 17 trabajadores, observándose una marcada diferencia. Se ha de mencionar en este sentido que la segunda banda salarial más elevada se encuentra internamente en un fuerte desequilibrio, recogiendo a un 72% de hombres y 28% de mujeres, tal y como se explicitó en la gráfica «Retribuciones Salariales Totales».

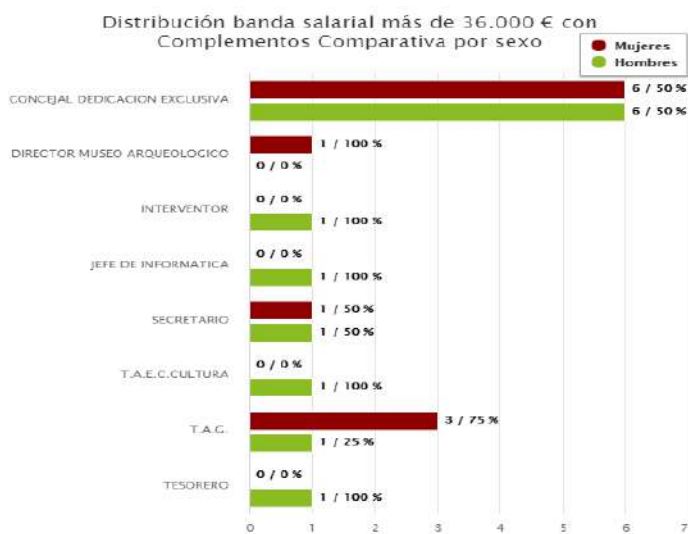


Banda salarial de más de 36.000€



La banda salarial de más de 36.000€, antes de la percepción de complementos salariales, se compone por seis concejalas y seis concejales de dedicación exclusiva.

Después de la percepción de complementos salariales, a las doce personas que ostentan las concejalías se suman cinco mujeres y seis hombres con hasta siete puestos distintos: «Directora del museo arqueológico⁴», «Interventor», «Jefe de informática», secretario», «T.A.E.C Cultura», «T.A.G.» y «Tesorero».



⁴ La nomenclatura originalmente utilizada, se refleja en la gráfica como «Director Museo Arqueológico» ha sido proporcionada por el personal técnico de la organización.

RECOMENDACIONES

1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

- Se recomienda disponer de 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 con el Ayuntamiento. 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.
- Continuar con el desarrollo de acciones formativas que garanticen la implementación de este I Plan de Igualdad.

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Implementar acciones con prioridad uno para el fomento de la incorporación de más mujeres en el Ayuntamiento debido a la enorme masculinización de la plantilla.
- Se recomienda garantizar la incorporación de la perspectiva de género en a la redacción de propuestas de contratación o en los procesos de selección (por ejemplo con la redacción de ofertas de trabajo sin utilizar sistemáticamente el masculino genérico). Este elemento especialmente importante para aquellos puestos de trabajo más masculinizados, como Policía Local o Brigada.
- Incorporación de temario en materia de igualdad para todos los accesos al empleo público para lograr una mayor transversalidad de género en el seno de la organización.
- Continuar sistematizando la información relativa a la composición de los Tribunales de los Procesos Selectivos, desagregadas por sexo.
- 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.

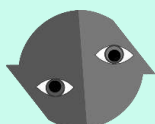


3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Implementar sistemas eficaces y objetivos en la promoción profesional que garanticen que se produzca siempre sin sesgos de género, que se da una adecuada difusión de las vacantes, y que valore el esfuerzo que algunas personas de la plantilla realizan a la hora de formarse siempre que ello suponga una mejora para el desempeño de sus funciones.

4. FORMACIÓN

- Se recomienda un registro de la formación que ha sido realizada por la plantilla (nombre de la formación, horas de duración, etc.) Es decir, 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.
- Se recomienda continuar con la implementación de cursos de formación y sensibilización que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal.
- Se recomienda facilitar el acceso a la oferta formativa para todos los grupos profesionales (especialmente para el grupo A1 y E).
- Desarrollar un mecanismo de detección de necesidades formativas.
- Tener en cuenta el esfuerzo formativo realizado en materia de igualdad, de manera que sea una cuestión relevante tanto en los procesos de selección como de promoción o mejora de empleo dentro de la organización, tendría efectos positivos en cuanto a la capacitación de los recursos humanos y la transversalización del principio de igualdad.





5. COMUNICACIÓN

- ☞ Se recomienda dotar al personal de la formación necesaria para que pueda llevar a cabo una comunicación inclusiva en el Ayuntamiento, en el uso del lenguaje.
- ☞ Se recomienda realizar una revisión minuciosa de toda la comunicación en la organización (web y resto de medios de comunicación interna y externa utilizados, como tablón de anuncios, intranet, redes sociales, etc.) para tratar de evitar el uso indiscriminado del masculino genérico y cuidar de utilizar en todo caso un lenguaje inclusivo y no sexista.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

- ☞ 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 LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

- ☞ Se recomienda poner el foco en el despliegue de mecanismos que fomenten la corresponsabilidad en los cuidados, en vista de los resultados obtenidos en el Informe Diagnóstico, en que las mujeres, que solo son el 36,5% de la plantilla, suponen el 100% de las personas que ejercen mecanismos de conciliación que les penalizan en su salario y en su carrera profesional.
- ☞ Incidir en la adecuada difusión de la flexibilidad horaria y el teletrabajo como mecanismos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar puestos a disposición por parte del Ayuntamiento.





8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- ☞ Se recomienda elaborar un Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y constituir un Comité Antiacoso con una formación específica en la materia.
- ☞ Es recomendable también realizar campañas para sensibilizar en este aspecto a la plantilla.

9. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- ☞ Se propone 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.

10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- ☞ Se recomienda desplegar medidas dirigidas a minimizar la masculinización de la plantilla en general, y de ciertos sectores y puestos de trabajo más en particular. Se propone valorar la introducción de medidas de acción positiva para la reducción de la segregación horizontal detectada.
- ☞ Introducir herramientas de seguimiento, que faciliten la concreción de los datos desagregados por sexo, para el seguimiento de la composición de los organismos de cara a promover y garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

11. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- ☞ Poner el foco en los complementos retributivos para visibilizar de qué manera se perciben en función del puesto de trabajo.



ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico de EQMEQM 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 la información analizada. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas.



FORTALEZAS



Se ha de destacar la existencia un compromiso político, dirigido a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se ha materializado en el compromiso institucional del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi y que culmina en la redacción de I Primer Plan de Igualdad de Recursos Humanos.

El hecho de contar con medidas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone una ventaja, en el sentido de haber comenzado ya a implementar políticas públicas y se materializa por ejemplo en el hecho de disponer de estructuras, programas de actuación, guías de buenas prácticas o medidas específicas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y también en materia de Violencia de Género.

No obstante, se ha de continuar con este impulso y desarrollar estructuras, programas de actuación, guías de buenas prácticas y otras medidas específicas en materia de igualdad, así como acciones formativas específicas que ha de recibir tanto el personal técnico, administrativo, como personal político, de cara a asumir nuevos retos y desarrollar una toma de decisiones con conciencia de incorporar la perspectiva de género en todos y cada uno de los procedimientos, tal y como marca el Artículo 15 de la Ley Orgánica de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres.

Un aspecto a valorar es el hecho de que el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi cuente con una Agente de Igualdad, figura específica para diseñar y evaluar las políticas públicas en materia de igualdad, lo cual 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 toda la estructura interna de la organización.

Con respecto a las estrategias que la organización lleva a cabo en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se ha indicado que se han implementado la posibilidad de flexibilidad horaria y de teletrabajo y que, además, el Ayuntamiento se preocupa de que se produzca una difusión adecuada de los mecanismos de conciliación, aspecto en el que se incidirá en el Plan para garantizar el conocimiento de los mismos por parte de toda la plantilla. Sin embargo, estos mecanismos de conciliación no son utilizados por igual por parte de las trabajadoras y los trabajadores, cuestión que se ha de resolver en el Plan de Igualdad.

2

DEBILIDADES



En este apartado, se analizarán las debilidades observadas en la organización con respecto a este proyecto, con el objetivo de toma consciencia de estas y activar los mecanismos necesarios para superarlas en el diseño del Plan de Igualdad.

En primer lugar, la estructura de la plantilla de Alfàs del Pi se encuentra muy masculinizada, al componerse de 153 hombres (63,5%) y 88 mujeres (36,5%). Así pues, todas las debilidades que se exponen a continuación parten de una marcada infrarrepresentación sobre la cual versarán las acciones del I Plan de Igualdad de l'Alfàs del Pi.

Con respecto al proceso de selección y contratación, se ha detectado que se realiza un uso sistemático del masculino genérico en la terminología para el reclutamiento, por ejemplo: «*Psicólogos*», «*Ingenieros Industriales*», «*Técnicos de Integración Social*» o «*Educadores Sociales*» lo cual puede tener consecuencias no



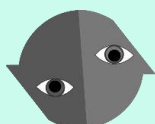
deseadas para las trabajadoras que deseen optar a esos puestos de trabajo, especialmente para aquellos puestos con mayor tasa de masculinización, como la Brigada o la Policía Local.

En la línea de lo comentado anteriormente, no se observa un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los canales de comunicación externos del Ayuntamiento, como la página web y las redes sociales, que en su mayoría aparecen con una redacción en masculino genérico, como se ha detallado en el eje 5. Comunicación. Esta cuestión se ha de subsanar con carácter urgente sobre todo si se tiene en cuenta el desequilibrio entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar, se observa un uso mucho más generalizado de los mecanismos de conciliación por parte de las mujeres, por lo que es fundamental fomentar la corresponsabilidad desplegando diferentes actuaciones, de modo que no supongan una merma para la carrera profesional de las trabajadoras.

En materia de acoso sexual y por razón de sexo no se han desarrollado los preceptivos protocolos de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo ni tampoco identificado aquellas conductas que son constitutivas de acoso.

El reparto de los puestos de coordinación o supervisión se encuentra en absoluto desequilibrio, pues de 18 puestos únicamente uno está ostentado por una mujer, la coordinadora SAD, por lo que además de segregación horizontal, existe una marcada segregación vertical en este caso.



3

OPORTUNIDADES



El Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi 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.

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 esferas del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi, a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que esta tenga un impacto positivo en su ciudadanía.

Impulsar este Plan de Igualdad de Recursos Humanos, supone introducir medidas de transformación y de inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas del Ayuntamiento a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que mejoren las condiciones en las que se desarrollan las relaciones laborales.

4

AMENAZAS



Se han de mencionar, asimismo, algunas problemáticas que no son inherentes al Ayuntamiento y 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 del Diagnóstico es la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, que se erige como una de las amenazas fundamentales para la implementación del Plan.

Además, 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.

Será preciso atender suficientemente y dotar presupuestariamente, además de planificar las actuaciones que se han de implementar en los próximos años.



IV. Plan de Igualdad



1. OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y ACCIONES

1. Proceso de selección y contratación

Objetivo general 1: Incorporar la perspectiva de género en materia de selección y contratación para garantizar que no existan sesgos de ningún tipo en dichos procesos.

Objetivo específico 1.2: Lograr unos mayores niveles de equilibrio en el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi, en la plantilla en general, y en las áreas y puestos de trabajo más masculinizados, en particular.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
1.	1	Quando se hayan de cubrir los puestos de trabajo en los servicios o departamentos más masculinizados, se procurará alcanzar un equilibrio por sexo en las candidaturas recibidas. Si ello no es posible, se redactará un informe.
		RESPONSABLE RRHH
		INDICADOR/ES Base de datos con las candidaturas recibidas desagregada por sexo
		PERIODICIDAD Permanente





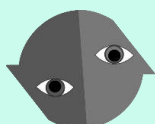
Objetivo específico 1.3: Garantizar que en los procesos selectivos se realiza un uso adecuado del lenguaje inclusivo y no sexista.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
2.	2	Capacitar al personal encargado de la redacción de los procesos de selección para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Con carácter posterior, se revisará íntegramente la documentación emitida en todos los procesos selectivos.
		RESPONSABLE <i>RRHH e Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de personas capacitadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo, nº de revisiones y documentos modificados, nº de documentos nuevos emitidos</i>
	PERIODICIDAD <i>Permanente</i>	

Objetivo específico 1.4: Promover la imagen pública de las mujeres en aquellos puestos de trabajo que tradicionalmente se encuentran ocupados por hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
3.	1-4	Se fomentará la participación de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y puestos de trabajo en los que tradicionalmente se encuentren infrarrepresentadas, mediante campañas específicas al objeto de conseguir mayor número de candidaturas femeninas.
		RESPONSABLE <i>RRHH, Igualdad y Comunicación</i>
		INDICADOR/ES <i>Campañas realizadas para el fomento de la participación de las mujeres en las áreas y programas en las que están infrarrepresentadas</i>
	PERIODICIDAD <i>Puntual⁵</i>	

⁵ Cuando se produzcan las convocatorias para puestos de trabajo que se encuentren masculinizados.





Objetivo específico 1.5: Garantizar la introducción de legislación en igualdad de oportunidades y Violencia de Género en las oposiciones y procesos de selección del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN						
4.	2	<p>En caso de oposiciones y en los procesos de provisión de puestos de trabajo del Ayuntamiento, se incorporará en el temario materias sobre legislación relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contenidos relativos a la violencia de género.</p> <table border="1"><tr><td data-bbox="596 645 906 696">RESPONSABLE</td><td data-bbox="911 645 1466 696"><i>RRHH, Secretaría</i></td></tr><tr><td data-bbox="596 703 906 777">INDICADOR/ES</td><td data-bbox="911 703 1466 777"><i>Nº de convocatorias que incluyen el temario</i></td></tr><tr><td data-bbox="596 784 906 824">PERIODICIDAD</td><td data-bbox="911 784 1466 824"><i>Permanente</i></td></tr></table>	RESPONSABLE	<i>RRHH, Secretaría</i>	INDICADOR/ES	<i>Nº de convocatorias que incluyen el temario</i>	PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>
RESPONSABLE	<i>RRHH, Secretaría</i>							
INDICADOR/ES	<i>Nº de convocatorias que incluyen el temario</i>							
PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>							



2. Promoción profesional

Objetivo general 2: Garantizar que la entidad cuenta con un modelo de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
5.	4	Realizar una publicación y publicidad sistemática de las vacantes cuando estas se produzcan dentro de la organización a través de los canales de comunicación habituales con la plantilla.
		RESPONSABLE RRHH
		INDICADOR/ES <i>Acciones divulgativas para cubrir las vacantes disponibles y nº de candidaturas recibidas desagregado por sexo</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>

Objetivo específico 2.1: Considerar el esfuerzo formativo realizado en los procesos de promoción del Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
6.	4	Elaborar una base de datos que registre las acciones formativas realizadas por parte de la plantilla del Ayuntamiento que se podrá computar a efectos de mejora del empleo dentro de la organización.
		RESPONSABLE RRHH
		INDICADOR/ES <i>Base de datos con el personal de la plantilla desagregado por sexo, puesto de trabajo y formación realizada (tipología, horas, etc)</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>

3. Formación

Objetivo general 3: Garantizar la implementación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi a través de la capacitación del personal y de la formación en igualdad del personal técnico y político.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
7.	1	<p>Para la correcta implementación del Plan de Igualdad, facilitar la capacitación de la plantilla y de los cargos políticos en el ámbito de la igualdad de oportunidades a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización a toda la plantilla. • Formación Básica al personal político, y a los mandos técnicos intermedios. • Formación específica (comunicación, RRHH, etc.) que facilite la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos del Ayuntamiento.
		<p>RESPONSABLE <i>Igualdad, RRHH</i></p>
		<p>INDICADOR/ES <i>Nº de cursos realizados, temática, nº de asistentes desagregado por puesto de trabajo y sexo</i></p>
		<p>PERIODICIDAD <i>Puntual</i></p>

Objetivo específico 3.1: Profundizar en las necesidades formativas de la plantilla del Ayuntamiento.

Objetivo específico 3.2: Facilitar el acceso a la oferta formativa para todos los grupos profesionales.



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
8.	1	Elaborar y difundir un cuestionario que recoja las necesidades formativas de la plantilla en cualquier materia. El personal podrá aportar ideas sobre las temáticas de los cursos, así como de las dificultades principales que encuentran para cursar formaciones (falta de oferta, horarios, etc). Este cuestionario deberá estar disponible para todos los grupos profesionales.
		RESPONSABLE <i>Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Informe con los resultados del cuestionario, desagregado por sexo y grupo profesional</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
9.	2	Se valorarán los resultados obtenidos de cara al diseño de un Plan de Formación para el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi.
		RESPONSABLE <i>RRHH</i>
		INDICADOR/ES <i>Evidencias del diseño del Plan de Formación</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>



4. Comunicación

Objetivo general 4: Garantizar que todas las áreas, unidades funcionales y programas del Ayuntamiento realizan un uso inclusivo de la comunicación y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Objetivo específico 4.1: Capacitar al personal del Ayuntamiento para que pueda llevar a cabo una comunicación inclusiva, en el uso del lenguaje y en las imágenes y de la comunicación, en general.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
10.	2	Se realizará una formación específica en la materia a las personas responsables de la comunicación interna y externa, para garantizar que se utilice un lenguaje en el que las mujeres y los hombres se sientan incluidos y reconocidos, y se muestren unas imágenes diversas que fomenten la deconstrucción de los roles y estereotipos de género.
		RESPONSABLE <i>Comunicación e Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Listado de asistencia por puesto de trabajo y sexo</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
11.	3	Se difundirá una Guía de Lenguaje no sexista entre los diferentes departamentos del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi.
		RESPONSABLE <i>Igualdad y Comunicación</i>
		INDICADOR/ES <i>Evidencias de la difusión de la Guía</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>

Objetivo específico 4.2: Garantizar que la comunicación a efectos externos (web y resto de comunicación) cuenta con perspectiva de género.



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
12.	2	Una vez haya finalizado la formación, se realizará una revisión minuciosa de la documentación emitida por el Ayuntamiento, para adecuarla al lenguaje inclusivo y no sexista, en texto e imagen.
		RESPONSABLE <i>Comunicación e Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Informe con la documentación revisada</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
13.	1	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, se realizará una presentación interna dirigida a toda la plantilla del Ayuntamiento. Se lanzará un mensaje apelando a la necesidad de colaboración e implicación de todas las personas de la organización, para lograr una transversalidad efectiva.
		RESPONSABLE <i>Alcaldía y Concejalía de Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Publicación cartelería, impacto, N.º visualizaciones, redes sociales utilizadas...</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>



5. Condiciones de trabajo

Objetivo general 5: Asegurar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

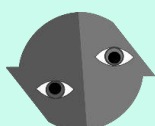
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
14.	1	Realizar un seguimiento que garantice que la Prevención de Riesgos Laborales y la revisión médica anual se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo.
		RESPONSABLE <i>Alcaldía, RRHH</i>
		INDICADOR/ES <i>Informe con la valoración de riesgos con enfoque de género</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
15.	1	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>RRHH</i>
		INDICADOR/ES <i>Hoja de entrega de EPIs desagregada por sexos acreditando el cumplimiento de la acción y en su caso informe con los cambios incorporados</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
16.	1	Realizar una campaña o sesiones informativas en torno al teletrabajo, en las que se abordará en todo caso el riesgo psicosocial al que se exponen las mujeres al hacer uso de esta modalidad a causa de los roles asumidos y/o asignados tradicionalmente, que pueden tener graves consecuencias en la vida de las mujeres.
		RESPONSABLE <i>Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Evidencia de la realización de la campaña o sesión</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
17.	4	Se realizará un estudio de clima sociolaboral con perspectiva de género, que permita obtener información relativa al nivel de satisfacción del personal, las causas que inciden en el mismo, analizando las sugerencias y propuestas para avanzar en los niveles de incentivación y rendimiento de la plantilla.
		RESPONSABLE <i>RRHH</i>
		INDICADOR/ES <i>Informe de Resultados y principales conclusiones obtenidas</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>





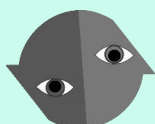
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo general 6: 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 6.1: Facilitar los mecanismos de conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres puestos a disposición por el Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
18.	3	Abrir un buzón virtual que recoja las sugerencias y propuestas sobre conciliación, cuyo contenido se analizará periódicamente.
		RESPONSABLE <i>Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Informe que recoja las sugerencias y propuestas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
19.	4	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>Agente de Igualdad y AEDL</i>
		INDICADOR/ES <i>Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>





Objetivo específico 6.2: Generar una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados para que éstos no recaigan exclusivamente sobre las mujeres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN						
20.	4	<p>Diseñar una campaña de sensibilización sobre los mitos de los roles reproductivos y productivos de las mujeres y los hombres.</p> <table border="1"><tr><td data-bbox="596 712 906 763">RESPONSABLE</td><td data-bbox="911 712 1465 763"><i>Igualdad y Comunicación</i></td></tr><tr><td data-bbox="596 770 906 844">INDICADOR/ES</td><td data-bbox="911 770 1465 844"><i>Evidencia/s de la realización de la campaña</i></td></tr><tr><td data-bbox="596 851 906 902">PERIODICIDAD</td><td data-bbox="911 851 1465 902"><i>Puntual</i></td></tr></table>	RESPONSABLE	<i>Igualdad y Comunicación</i>	INDICADOR/ES	<i>Evidencia/s de la realización de la campaña</i>	PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>
RESPONSABLE	<i>Igualdad y Comunicación</i>							
INDICADOR/ES	<i>Evidencia/s de la realización de la campaña</i>							
PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>							



7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general 7: Conseguir un clima libre de acoso sexual y por razón de sexo en la organización.

Objetivo específico 7.1: 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.

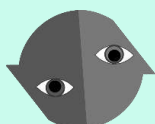
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
21.	1	Se constituirá un Comité Técnico Anti-Acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité.
		RESPONSABLE <i>Igualdad y Recursos Humanos.</i>
		INDICADOR/ES <i>Ficha técnica de la formación. Certificados acreditativos de haber superado el curso. Acta constitucional del Comité Técnico Anti-Acoso.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
22.	1	Después de la constitución del Comité Técnico, se elaborará y aprobará el Protocolo ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo para el Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi, que garantice la protección a las víctimas y su derecho a la permanencia en su puesto de trabajo.
		RESPONSABLE <i>Alcaldía, Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Fecha de aprobación y publicación del Protocolo</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
23.	2	Con carácter posterior a la redacción del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, se realizará una labor de difusión entre toda la plantilla. Asimismo, se informará de la existencia de este documento al inicio de la vinculación con el Ayuntamiento, sea cual sea la tipología de la misma.
		RESPONSABLE <i>Agente de Igualdad 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>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
24.	3	Realización de acciones de sensibilización en materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, dirigida a todo el personal de la plantilla, personal de programas temporales, personal político y representantes sindicales, para promocionar una cultura y un ambiente de trabajo libre de acoso, dar a conocer el protocolo redactado, así como las consecuencias que puede tener la realización de conductas de esta naturaleza.
		RESPONSABLE <i>Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Ficha técnica de las acciones diseñadas. Evidencias de las cifras de participación desagregadas por sexo.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>





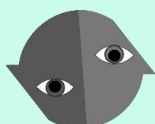
8. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Objetivo general 8: Asegurar que las posibles 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 8.1: Promover una imagen institucional firme con la lucha contra la Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
25.	3	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>Agente de Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
26.	3	Desarrollar una sesión informativa sobre el contenido de la guía, con carácter posterior a su publicación.
		RESPONSABLE <i>Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Evidencias de la realización de la sesión informativa</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>





N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
27.	4	Publicar en la página web del Ayuntamiento una Declaración Institucional de "Tolerancia Cero" hacia la Violencia de Género.	
		RESPONSABLE	<i>Alcaldía y Concejalía de Igualdad</i>
		INDICADOR/ES	<i>Fecha publicación de la declaración institucional</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>





9. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivo general 9: Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en las categorías con mayor desequilibrio por sexos.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
28.	2	En cumplimiento del artículo 20 de la LOI, incorporar de modo efectivo la perspectiva de género en todos los sistemas informáticos del Ayuntamiento, de modo que se incluya sistemáticamente la variable de sexo en todos los datos.
		RESPONSABLE <i>Informática, Recursos Humanos</i>
		INDICADOR/ES <i>Evidencias de la incorporación de la variable</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
29.	4	Elaboración de un estudio en el último año de vigencia del Plan de Igualdad que permita analizar la distribución por sexo por categoría profesional y puesto de trabajo, de modo que permita establecer comparativa con la información obtenida en el Diagnóstico de Situación de 2021.
		RESPONSABLE <i>Igualdad, Recursos Humanos</i>
		INDICADOR/ES <i>Realización del informe</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual</i>





10. Retribuciones y auditorías retributivas

Objetivo general 10: Profundizar en el análisis retributivo haciendo hincapié en los complementos salariales y fomentar la transparencia.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
30.	4	Se realizará un seguimiento de las retribuciones salariales con y sin complementos, por puesto de trabajo, sexo, categoría profesional, etc., de cara a prevenir cualquier tipo de discriminación salarial que se pudiera producir. En el análisis, se valorará el impacto de las acciones relativas a los diferentes ejes del Plan.	
		RESPONSABLE	<i>RRHH e Igualdad</i>
		INDICADOR/ES	<i>Realización del informe y principales conclusiones obtenidas.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual</i>



11. Transversalidad de género

Objetivo general 11: Lograr la aplicación efectiva del principio de transversalidad para la implementación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
31.	2	Diseñar un Documento de Bienvenida para el personal de nueva incorporación, que contenga la información relativa a la existencia del Plan de Igualdad y sus contenidos específicos. El Documento se actualizará tal y como se vayan implementando las acciones que supongan la aprobación de los diferentes documentos.
		RESPONSABLE <i>Agente de Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>Evidencia de la elaboración y divulgación del Documento de Bienvenida</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>

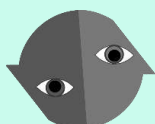
Objetivo específico 11.1: Posibilitar a nivel instrumental el desagregado de datos automático en toda la información relativa al personal que trabaja en el Ayuntamiento, independientemente de su tipo de vinculación con la entidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
32.	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 <i>Agente de Igualdad, Informática, RRHH</i>
		INDICADOR/ES <i>N.º personal por sexo, N.º permisos solicitados, tipo de permisos, responsabilidad familiar (ascendientes y descendientes), asistencia a formaciones...</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>



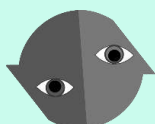
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
33.	3	Diseñar campañas a favor de la igualdad en contextos señalados, como son el 8M (Día de la Mujer trabajadora), 25N (Día contra las Violencias Machistas), 23S (Día contra la Trata y la Explotación sexual), 18S (Día de la igualdad salarial), así como también otros días significativos, siempre con perspectiva de género, como son el 10 (Día de las Personas mayores), etc. En esta campaña se animará a la participación de la plantilla.
		RESPONSABLE <i>Concejalía de Igualdad</i>
		INDICADOR/ES <i>N.º participaciones, materia, vías de difusión, cartelería, impacto...</i>
		PERIODICIDAD <i>Periódica</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
34.	3	Habilitar un apartado web sobre Igualdad y Violencia de Género en el que se actualicen las noticias relevantes en esta materia.
		RESPONSABLE <i>Igualdad y Comunicación</i>
		INDICADOR/ES <i>Evidencia de la realización de la campaña.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente</i>





N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN						
35.		<p>Redacción de un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, órgano garante de la correcta implementación del PIO y de la implicación adecuada de todas las áreas y departamentos, en todos los niveles. El reglamento regulará:</p> <ul style="list-style-type: none">• Composición: requisitos de sus componentes, duración del cargo, mecanismos de renovación, causas de renovación, etc.• Funciones• Convocatorias ordinarias y extraordinarias.• Otras cuestiones que la Comisión considere de interés. <table border="1"><tr><td data-bbox="593 750 906 801">RESPONSABLE</td><td data-bbox="906 750 1460 801"><i>Igualdad, Comisión de Seguimiento</i></td></tr><tr><td data-bbox="593 801 906 884">INDICADOR/ES</td><td data-bbox="906 801 1460 884"><i>Elaboración, aprobación y publicación del reglamento</i></td></tr><tr><td data-bbox="593 884 906 929">PERIODICIDAD</td><td data-bbox="906 884 1460 929"><i>Permanente</i></td></tr></table>	RESPONSABLE	<i>Igualdad, Comisión de Seguimiento</i>	INDICADOR/ES	<i>Elaboración, aprobación y publicación del reglamento</i>	PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>
RESPONSABLE	<i>Igualdad, Comisión de Seguimiento</i>							
INDICADOR/ES	<i>Elaboración, aprobación y publicación del reglamento</i>							
PERIODICIDAD	<i>Permanente</i>							





2. CRONOGRAMA

Ámbito de actuación	nº acción	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
1. Proceso de selección y contratación	1				
	2				
	3				
	4				
2. Promoción profesional	5				
	6				
3. Formación	7				
	8				
	9				
4. Comunicación	10				
	11				
	12				
	13				
5. Condiciones de trabajo	14				
	15				
	16				
	17				
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	18				
	19				
	20				
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	21				
	22				
	23				
	24				
8. Derechos laborales de las mujeres víctimas de Violencia de Género	25				
	26				
	27				
9. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	28				
	29				
10. Retribuciones y auditorías retributivas	30				
11. Transversalidad de género	31				
	32				
	33				
	34				
	35				



3. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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

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

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



expondrá ante la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Esta evaluación anual, podrá ser encargada a personal externo a la organización.

Al objeto de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones. Se presenta la ficha de implementación y seguimiento en el anexo.

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

NIVEL 1: Acciones a implementar de **2021** a de **2022**.

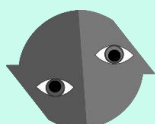
NIVEL 2: Acciones a implementar de **2022** a **2023**.

NIVEL 3: Acciones a implementar de **2023** a de **2024**.

NIVEL 4: Acciones a implementar de **2024** a de **2025**.

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 organización deberá contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el I PIO de RRHH, así como facilitar el seguimiento y la evaluación del mismo.

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



IV. Anexos



1. FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha: XX, XXX, XXX

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





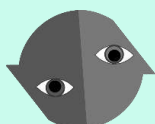
Fecha de implementación		
Persona responsable	Nombre	
	Área	

Recursos

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

Indicadores de seguimiento de la acción

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





Indicadores de resultado

Estado de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Realizada
<i>En su caso</i> , indicar el motivo por el que la medida no se ha ejecutado completamente	<input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de coordinación entre departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos:

Indicadores de proceso

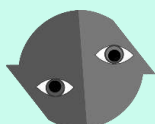
Dificultados y barreras encontradas durante su implementación	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<i>En su caso</i> , indicar soluciones adoptadas ante las dificultades y barreras encontradas:	





Indicadores de impacto

Personas beneficiadas	Mujeres (Nº)	
	Hombres (Nº)	
Descripción de las mejoras producidas/reducción de desigualdades		
Documentación acreditativa	<i>Indica por favor el nombre de la documentación para analizarla en la evaluación de implementación del EQMEQM Plan de Igualdad</i>	
Horas destinadas		
Propuestas para el EQMEQM Plan de Igualdad		





2. ACTAS DE NEGOCIACIÓN

Primera sesión: 21 de abril de 2021

1ª Reunión con la Comisión Negociadora

I PLAN DE IGUALDAD DE L'ALFÀS DEL PI

Día, 21/04/2021

Asistentes

Asisten a la Reunión por parte de la Comisión Negociadora:

Asereth Mendoza, *Área de Recursos Humanos*

Dolores Alberó, *Concejala-Delegada de RRHH*

Dolores Álvarez, *Agente de Igualdad*

Rocío Guijarro, *Concejala-Delegada de Igualdad*

Mª José Pingarrón, *Secretaria General*

Mario Alberto Martín, *Sindicato CCOO*

Miguel Pérez, *Representante alcaldía*

Yolanda Botella, *Área de Comunicación*

Asisten a la Reunión por parte de la Consultora Equality Momentum:

Irene Domingo, *Agente de Igualdad*

Excusan asistencia:

Cristóbal Sarria, *Área de urbanismo*

José Martínez, *Sindicato CCOO*

Mª Ángeles Santamaria, *Sindicato UGT*

Vicente Arques, *Alcalde*





Orden del día

La reunión se dirige a la lectura parcial del Informe Diagnóstico, Recomendaciones y DAFO, con carácter previo a la elaboración del I Plan de Igualdad de l'Alfàs del Pi.

Metodología de la reunión

La sesión da comienzo a las 10:00

En primer lugar, se realiza la lectura de la metodología del Informe Diagnóstico por parte de Irene Domingo Godoy de la Consultora Equality Momentum, así como de los aspectos más destacados del Informe Diagnóstico. Posteriormente, se procede a la lectura de las Recomendaciones y el DAFO.

Después de la lectura de las Recomendaciones y el DAFO, se lanzan algunas aportaciones por parte de la Comisión Negociadora:

Aportación por parte de *M^a José Pingarrón*, indica que en la función pública las retribuciones complementarias van vinculadas al puesto de trabajado, independientemente de que el mismo sea ocupado por una mujer o un hombre, por lo que propone cambiar las recomendaciones. Irene Domingo le responde que se modificará para que quede patente que aquello que se recomienda visibilizar los complementos salariales en relación con los puestos de trabajo. Se modifica esta cuestión.

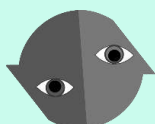
- Aportación por parte de *Dolores Albero*, relativa a la redacción del DAFO. Se propone cambiar la redacción de las Fortalezas, pues la utilizada no se corresponde íntegramente con la realidad analizada en el Informe Diagnóstico. Se modifica esta cuestión.

La sesión finaliza a las 11:00.

Orden del día de la próxima reunión

Se convoca la próxima reunión para el miércoles día 28 de abril, cuyo orden del día será la aprobación, si procede, del Informe Diagnóstico y la lectura de los objetivos generales y específicos del I Plan de Igualdad de l'Alfàs del Pi, así como de las acciones relativas a los primeros ejes de actuación: Proceso de selección y contratación, Promoción Profesional, Formación y Comunicación.

El viernes 23 se enviará el documento para que la Comisión Negociadora disponga de unos días para realizar su lectura, y en su caso enviar sus sugerencias y/o aportaciones antes de la próxima reunión.





Segunda sesión: 28 de abril de 2021

2ª Reunión con la Comisión Negociadora

I PLAN DE IGUALDAD DE L'ALFÀS DEL PI

Día, 28/04/2021

Asistentes

Asisten a la Reunión por parte de la Comisión Negociadora:

Asereth Mendoza, *Área de Recursos Humanos*

Dolores Álvarez, *Agente de Igualdad*

José Martínez Sáez, *Sindicato CCOO*

Rocío Guijarro, *Concejala-Delegada de Igualdad*

Mario Alberto Martín, *Sindicato CCOO*

Miguel Pérez, *Representante alcaldía*

Yolanda Botella, *Área de Comunicación*

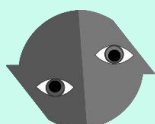
Asisten a la Reunión por parte de la Consultora Equality Momentum:

Irene Domingo, *Agente de Igualdad*

Excusan asistencia:

Dolores Alberó, *Concejala-Delegada de RRHH*

Mª José Pingarrón, *Secretaria General*





Orden del día

La reunión se dirige a la aprobación, si procede, del Informe Diagnóstico y la lectura de los objetivos generales y específicos del I Plan de Igualdad de l'Alfàs del Pi

Metodología de la reunión

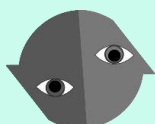
La sesión da comienzo a las 10:00

En primer lugar, modificada la Primera Acta de Negociación, se aprueba el Informe Diagnóstico. A continuación, se realiza la lectura de la metodología del Plan de Igualdad y, con carácter posterior, de los objetivos generales y específicos y las acciones de los ejes I, II, III y IV del Plan de Igualdad, por parte de Irene Domingo de la Consultora Equality Momentum. Estos ejes son: I. Proceso de selección y contratación, II. Promoción Profesional, III. Formación y IV. Comunicación.

Durante la lectura del documento, surgen las siguientes dudas, comentarios o sugerencias de modificación por parte de la Comisión Negociadora:

- **Aportación** por parte de *Dolores Álvarez*, relativa al eje de Proceso de Selección y Contratación. Se consulta cómo se desarrollaría la primera acción del Plan de Igualdad. Irene Domingo le responde que se dirige a llevar un seguimiento a través de una base de datos de las candidaturas en los puestos de trabajo. Este seguimiento permitirá con carácter posterior llevar a cabo la acción nº3, referente al diseño de campañas para fomentar la participación de mujeres en puestos de trabajo masculinizados.
- **Aportación** por parte de *Miguel Pérez*, relativa al eje de Formación. Se valora la posibilidad de realizar un Plan de Formación tomando como punto de partida el cuestionario de necesidades formativas propuesto por Equality Momentum en el Plan de Igualdad. *Dolores Álvarez* plantea también la acción nº8 como un inicio para desarrollar un futuro Plan de Formación. En este sentido, se añade una acción (nº9) pendiente de revisión por parte de la Comisión Negociadora.

Sobre el mismo eje, comenta la necesidad de realizar una formación básica para toda la plantilla en materias más transversales como Violencia de Género y formación específica adaptada a cada tipo de puesto. En las acciones formativas se especificará, en todo caso, el personal que se propone para recibir dichas acciones. Apela a dar facilidades para que todo el mundo pueda recibir las acciones formativas.





- **Aportación** por parte de *Dolores Álvarez*, se pregunta sobre la obligatoriedad de introducir contenido de la Ley Orgánica de Igualdad y la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en los temarios de los procesos selectivos. Se hará la consulta y en la próxima sesión se dará una respuesta.

La sesión finaliza a las 10:45.

Orden del día de la próxima reunión

Se convoca la próxima reunión para el 12 día mayo de 2021, cuyo orden del día será la lectura de las acciones de los seis últimos ejes del I Plan de Igualdad de l'Ajuntament de l'Alfàs del Pi, a saber:

- Eje 5. Condiciones de trabajo
- Eje 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, labora y familiar
- Eje 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Eje 8. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
- Eje 9. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- Eje 10. Retribuciones y auditorías retributivas
- Eje 11. Transversalidad de género

El día 6 de mayo se enviará el documento para que la Comisión Negociadora realice su lectura y en su caso enviar sus sugerencias y/o aportaciones con carácter previo a la próxima reunión.





Tercera sesión: 12 de mayo de 2021

3ª Reunión con la Comisión Negociadora

I PLAN DE IGUALDAD DE L'ALFÀS DEL PI

Día, 12/05/2021

Asistentes

Asisten a la Reunión por parte de la Comisión Negociadora:

Asereth Mendoza, *Área de Recursos Humanos*

Cristobal Sarria, *Área de urbanismo*

Dolores Álvarez, *Agente de Igualdad*

Rocío Guijarro, *Concejala-Delegada de Igualdad*

Mario Alberto Martín, *Sindicato CCOO*

Miguel Pérez, *Representante alcaldía*

Yolanda Botella, *Área de Comunicación*

Asisten a la Reunión por parte de la Consultora Equality Momentum:

Irene Domingo, *Agente de Igualdad*

Excusan asistencia:

Dolores Albero, *Concejala-Delegada de RRHH*

Mª José Pingarrón, *Secretaria General*





Orden del día

La reunión se dirige a la lectura de los objetivos generales y específicos del I Plan de Igualdad de l'Alfàs del Pi, relativos a los últimos ejes del Plan.

Metodología de la reunión

La sesión da comienzo a las 10:00

En primer lugar, se realiza un comentario de los cambios realizados en el documento de acuerdo con el acta anterior. Posteriormente, se realiza la lectura de la metodología del Plan de Igualdad y, con carácter posterior, de los objetivos generales y específicos y las acciones de los ejes V, VI, VII, VIII, IX, X y XI del Plan de Igualdad, por parte de Irene Domingo de la Consultora Equality Momentum.

V. Condiciones de trabajo

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

VII. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

VIII. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

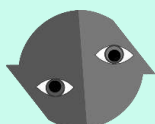
IX. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

X. Retribuciones y auditorías retributivas

XI. Transversalidad de género

Durante la lectura del documento, surgen las siguientes dudas, comentarios o sugerencias de modificación por parte de la Comisión Negociadora:

- **Aportación** por parte de *Dolores Álvarez*, se propone el cambio de redacción del eje de Violencia de Género puesto que no hay constancia de situaciones de esta índole, por lo que la redacción pasa a ser "Asegurar que las posibles trabajadoras de Violencia de Género".
- **Aportación** por parte de *Rocío Guijarro*, relativa al eje de Formación. Se valora la posibilidad de que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sea la propia Comisión de Igualdad, que se constituirá al finalizar el proceso de negociación y una vez esté aprobado el Plan. Se elaborará y aprobará un reglamento de funcionamiento de dicha Comisión con prioridad 1, acción enmarcada en el Plan de Igualdad.





- **Aportación** por parte de *Asereth Mendoza*, que indica que se realizan evaluaciones de los riesgos laborales según el sexo de las personas trabajadoras.
- **Aportación** por parte de Dolores Álvarez para expresar la voluntariedad del Ayuntamiento de situar en prioridad 1 las acciones relacionadas con el Protocolo de Acoso y la acción relativa a la difusión del cuestionario de necesidades formativas.

La sesión finaliza a las 10:50

Orden del día de la próxima reunión

Se convoca la próxima reunión para el 19 día mayo de 2021, cuyo orden del día será aprobar, si procede, el I Plan de Igualdad de l'Ajuntament de l'Alfàs del Pi, a saber:

El día 14 de mayo se enviará el documento para que la Comisión Negociadora realice su lectura y en su caso enviar sus sugerencias y/o aportaciones con carácter previo a la próxima reunión.





Cuarta sesión: 19 de mayo de 2021

4ª Reunión con la Comisión Negociadora

I PLAN DE IGUALDAD DE L'ALFÀS DEL PI

Día, 19/05/2021

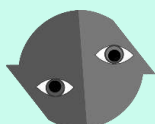
Asistentes

Asisten a la Reunión por parte de la Comisión Negociadora:

- Asereth Mendoza, *Área de RRHH*
- Cristóbal Sarria, *Área de urbanismo*
- Dolores Albero, *Concejala-Delegada de Recursos Humanos*
- Dolores Álvarez, *Agente de Igualdad*
- José Antonio Plaza, *Concejal-Delegado de Hacienda*
- Mª José Pingarrón, *Área de Secretaría General*
- Mario Alberto Martín, *CCOO*
- Miguel Pérez, *Representante de alcaldía*
- Rocío Guijarro, *Concejala-Delegada de Igualdad*
- Vicente Arques, *Alcalde-Presidente*
- Yolanda Botella, *Área de comunicación*

Asisten a la Reunión por parte de la Consultora Equality Momentum:

Irene Domingo, *Agente de Igualdad*



Orden del día

La reunión se dirige a la aprobación, si procede, del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi.

Metodología de la reunión

La sesión da comienzo a las 10:00

En primer lugar, se realiza una lectura de los cambios realizados en el Plan de Igualdad de acuerdo con el acta anterior y con el feedback recibido por correo electrónico en los últimos días:

1. Cambio en el contenido del eje de Condiciones de Trabajo acorde a las aportaciones de Asereth Mendoza en esta materia.
2. Cambio del logo del Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi.
3. Cambio en la nomenclatura oficial del documento a "l'Alfàs del Pi"
4. Cambio en la información de la RPT. Añadido que por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento de 20 de diciembre de 2002 se aprobó definitivamente el expediente de "Valoración y Catalogación de Puestos de Trabajo de la Corporación", y desde esa fecha la Relación de Puestos de Trabajo ha tenido diversas modificaciones puntuales tramitadas conforme al procedimiento legalmente previsto.
5. Cambio en las responsabilidades de las acciones nº1 y nº5 que no competen a Secretaría.
6. Eliminación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. Añadida la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, con vigencia desde el 20 de mayo de 2021.
7. Prioridades de las acciones acorde a las peticiones de la última reunión.

Durante la lectura del documento, surgen las siguientes dudas, comentarios o sugerencias de modificación por parte de la Comisión Negociadora:

- **Aportación** por parte de M^a José Pingarron, pregunta si se han eliminado los datos del DNI de la Comisión Negociadora para el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos. Irene Domingo le responde que la columna ya ha sido eliminada.
- **Aportación** por parte de Dolores Álvarez, pregunta si se ha modificado la captura de pantalla del eje de intervención "Comunicación" para adaptarla a la nueva realidad de la web, Irene Domingo le responde afirmativamente.
- **Aportación** por parte de Miguel Pérez solicitando el envío de las Fichas de Implementación y Seguimiento en formato PDF, para su cumplimentación digital.
- **Aportación por parte de Yolanda Botella**, planteando si hay necesidad de revisar las noticias ya publicadas por parte del Ayuntamiento con carácter posterior a la formación en comunicación

no sexista. Irene Domingo le responde que se revisará la documentación que se emita desde ese momento, no con carácter retroactivo.

Habiéndose resuelto todas las cuestiones, se aprueba el I Plan de Igualdad de l'Alfàs del Pi por unanimidad.

La consultora enviará en los próximos días el Plan de Igualdad junto con el Acta de Aprobación para que sea firmada por toda la Comisión y adjuntada al documento.

La sesión finaliza a las 10:35



Captura de pantalla de la cuarta sesión de trabajo

3. 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

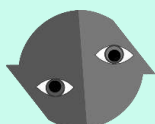
Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. Entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

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

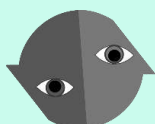
Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. Ese "conjunto de derechos", ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente, a lo largo de los últimos tres siglos. En este sentido, Marshall distingue 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.

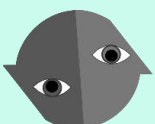
E

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 COMg667 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 considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinados". Carole Pateman afirma que: "La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social". Alicia Puleo sostiene que el género "es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera masculino o femenino". Joan W. Scott subraya que: "El género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos".

En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción.

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.

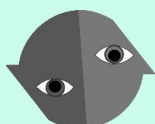
La idea de igualdad ha sido protagonista durante años en la mayoría de las reivindicaciones de mujeres y de los movimientos de mujeres. El principio de igualdad entre hombres y mujeres es uno de los que menos ha evolucionado en cuanto a lo que significa el reconocimiento de los derechos y libertades 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

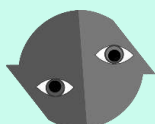
Los textos normativos, constituciones, tratados, reglamentos, convenios, que siguen las pautas de un texto jurídico reconocen la necesidad de velar por la igualdad como un derecho con garantías de protección para hombres y mujeres. La igualdad real, se registra mediante el análisis de aquellas instancias 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



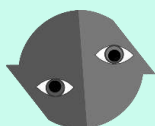


desean seguir, más allá de estereotipos y roles sexistas que asignan a mujeres y hombres comportamientos, deseos y realidades.

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

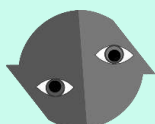
Organismos para la igualdad

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 se da 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.

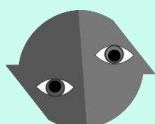
Perspectiva de género

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".

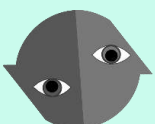
Sin embargo, las mujeres y hombres han ido construyendo su realidad a partir de normas culturales basadas en el predominio de los hombres sobre las mujeres, predominio de valores, de jerarquías, de significantes. Esta sociedad basada en el "modelo patriarcal", ha ido atribuyendo espacios de actuación 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 igual-





dad 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

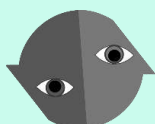
Serie de ventajas de las que disfruta una persona (en la mayoría de los casos de nacimiento) de las que habitualmente ni siquiera es plenamente consciente de poseer. Una persona que pertenece al grupo privilegiado no tiene por qué ser necesariamente perjudicial para un grupo oprimido de manera individual (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

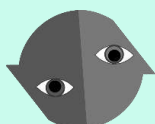
Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte 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, legitima 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>

