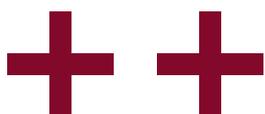


PLAN DESARROLLADO POR



# PLAN DE IGUALDAD DE RRHH

Ayuntamiento de Alcoy  
2020-2024



**Igualtat**  
Ajuntament d'Alcoi

---

Subvencionado por



## Créditos

---

El presente informe diagnóstico ha sido elaborado gracias a la información y datos facilitados por la Concejalía de Igualdad y en concreto por la Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Alcoy.

La redacción del informe ha sido realizada durante 2018 por la consultora ***Equality Momentum S.L.***

**Plan de Igualdad de RRHH  
Ayuntamiento de Alcoy  
2020—2024**



Subvencionado por



++

Índice

<b>+ 1. Presentación</b>	<b>8</b>
Presentación oficial (alcaldía y concejalía)	9
Compromiso institucional	10
Comisión de igualdad (acta de constitución)	13
Acta de aprobación del plan de igualdad	16
<b>+ 2. Ámbito de aplicación y vigencia del plan</b>	<b>18</b>
<b>+ 3. Marco legal</b>	<b>20</b>
Normas de carácter estatal	21
Normas de carácter autonómico	46
<b>+ 4. Metodología</b>	<b>66</b>

<b>+ 5. Diagnóstico</b>	70
Ejes analizados	71
I. Estructura y organización	72
II. Selección de personal	83
III. Promoción y carrera profesional	86
IV. Posicionamiento laboral	89
V. Formación	99
VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	103
VII. Comunicación	106
VIII. Salud laboral	109
IX. Acoso sexual y por razón de sexo	112
X. Estructura salarial	115
Conclusiones y Análisis DAFO	130
Recomendaciones	133
<b>+ 6. Objetivos</b>	138

<b>+ 7. Acciones</b>	148
I. Proceso de selección y contratación	149
II. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	154
III. Formación	158
IV. Promoción profesional	162
V. Condiciones de trabajo	165
VI. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	167
VII. Retribuciones	170
VIII. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	171
IX. Salud laboral	175
X. Comunicación	177
XI. Promover la transversalidad de Género	180
<b>+ 8. Cronograma</b>	182
<b>+ 9. Sistema de evaluación</b>	188
Ficha de implementación y seguimiento	191
<b>+ 10. Glosario</b>	194

++

# 1. Presentación



Aranza de Gracia Gomis

Concejala de Igualdad de Alcoy

## Presentación oficial (alcaldía y concejalía)



El Ayuntamiento de Alcoy lleva años trabajando para fomentar la igualdad y la perspectiva de género de manera transversal en su organización, tanto a nivel técnico como político. En este ámbito ha impulsado la elaboración del 'I Plan de Igualdad de la Plantilla', que contribuye a la función ejemplarizante de las administraciones públicas con la sociedad.

El equipo de Gobierno asumió el compromiso de instaurar como principio estratégico la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y desarrollar políticas públicas encaminadas a la consecución de este fin, evitando discriminaciones y corrigiendo desigualdades.

Una tarea imprescindible supone trasladar a la propia administración, a su plantilla y a la agenda política la adopción de medidas en pro de la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras, redundando con ello positivamente en su desempeño profesional, el cual repercutirá en la ciudadanía.

Desde el Gobierno se cree firmemente en la necesaria e imprescindible existencia de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres para poder avanzar como sociedad moderna, justa y democrática. Por ello, se va a seguir trabajando en esta línea inclusiva e igualitaria, haciendo partícipe a toda la administración al completo.

Toni Francés i Pérez

Alcalde de Alcoy

## Compromiso institucional



Ajuntament d'Alcoi  
Secretaria General

LUIS MOLINA JAEN, SECRETARIO ACCIDENTAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCOY

C E R T I F I C O: Que en la sesión ordinaria realizada por el Pleno el día 27 de julio de 2018, según se desprende del acta y con la reserva que señala el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en relación con los términos que resulten de su aprobación, se ha adoptado el siguiente acuerdo:

**«6.1 ACUERDO COMPROMISO ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOY»**

Vistos los escritos que obran en el expediente, de varias Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Alcoy, en los que solicitan que, en cumplimiento de lo indicado en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres así como en el artículo 20 de la ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres, se inicien los trámites correspondientes para que por Acuerdo Pleno del Ayuntamiento, se implante un Plan de Igualdad de aplicación a los empleados públicos municipales, así como se constituya con carácter previo la pertinente Comisión Permanente de Igualdad para control y seguimiento del expediente.

Visto el escrito de la Junta de Personal en el que manifiesta que existe voluntad por parte de los representantes sindicales municipales de participar en la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad, posicionándose de esta forma a favor de la implantación del Plan de Igualdad Municipal.

Vistas la Primera y Segunda Actas de constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de fechas 11 de enero y 6 de febrero 2018, donde todos los firmantes, representantes de la Corporación Local, Secciones Sindicales y distintos departamentos implicados, manifiestan su total apoyo a la implantación de un Plan de Igualdad, de aplicación en primera instancia en el propio Ayuntamiento, con el fin principal de establecer la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los aspectos posibles, donde se deberán contemplar medidas para propiciar el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, conciliación de la vida familiar y laboral, salud laboral, comunicación y uso de lenguaje no sexista, entre otras, afirmando que además de aplicarse a la plantilla de personal, deberá servir de ejemplo a la ciudadanía en general en calidad de personas destinatarias de los servicios públicos, y por ello, acuerdan se inicien los trámites correspondientes para la asunción de un Compromiso por el Ayuntamiento Pleno y la Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad.

Vista la Tercera Acta de fecha 28 de febrero de 2018, donde los integrantes, respetando la composición paritaria entre representación sindical y la administración, además de la composición equilibrada por razón de sexo; por la parte sindical, seis votos, y por parte de la administración, seis votos más, estando compuesta, además de las personas mencionadas con voto, los siguientes departamentos: Personal, Contratación, Riesgos



Ajuntament d'Alcoi  
Secretaria General

Laborales, Servicios Económicos y Bienestar Social, quienes tendrán voz pero no voto, sin perjuicio de recurrir a otra asistencia técnica si se considera oportuno, donde las personas firmantes, declaran en este acto quedar constituida la Comisión Permanente de Igualdad para la elaboración de una Plan Interno Municipal de Igualdad entre Trabajadores y Trabajadoras del Ayuntamiento de Alcoy, así como se comprometen a respetar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y a eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo hacia la mujer, y a recibir formación en temas de igualdad y perspectiva de género. El funcionamiento de esta Comisión quedará regulada por un Reglamento que se aprobará por la Comisión Permanente de Igualdad.

Resultando que la Comisión Permanente de Igualdad, acuerda, según se desprende de las Actas de fechas 11 de enero de 2018 y 6 de febrero de 2018, trasladar al Gobierno Municipal la propuesta de aprobación y firma a nivel institucional de un Compromiso de implantación del Plan de Igualdad Municipal Interno del Ayuntamiento de Alcoy.

Visto el Informe favorable del Director de Recursos donde manifiesta que al amparo y en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, no ve inconveniente legal para que el Ayuntamiento Pleno acuerde la aprobación y firma de un Compromiso para la elaboración e implantación de una Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigido a la plantilla que conforma el Ayuntamiento de Alcoy para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Visto el Dictamen favorable de la Comisión Informativa de Gobernación y Régimen Interno, en Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de sus asistentes, con los votos a favor de los concejales de los grupos municipales PSOE (9), GUANYAR ALCOI (5), CIUDADANOS (4), PARTIDO POPULAR (4) y COMPROMÍS (3), adopta el siguiente ACUERDO:

**ÚNICO.-** Asumir el Compromiso de elaboración e implantación del Plan Interno Municipal de Igualdad entre trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Alcoy, para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en los siguientes términos:

"COMPROMÍS PÚBLIC AJUNTAMENT D'ALCOI

*"L'Ajuntament d'Alcoi declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com implantar mesures per aconseguir la igualtat real en la seva plantilla, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.*



Ajuntament d'Alcoi  
Secretaria General

*En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquest Ajuntament, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".*

*Respecte a la comunicació, tant interna com a externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten referent a això i es projectarà una imatge d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.*

*Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d'un Pla d'igualtat que supose millores respecte a la situació present, arbitrant-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre les dones i homes que treballen en aquest Ajuntament i per extensió, en el conjunt de la societat.*

*Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores que, juntament amb representants de la Corporació constituïran la Comissió Permanent d'Igualtat. Aquesta Comissió tindrà com a principal competència l'elaboració del Pla d'Igualtat per als treballadors i treballadores d'aquest Ajuntament que haurà de ser aprovat posteriorment en la Mesa General de Negociació així com el Plé de l'Ajuntament, i es dotarà pressupostàriament per a portar-ho a terme en cas de ser necessari "»*

Y para que así conste expido el presente en legal forma, en Alcoy a 4 de octubre de 2018.

Vº. Bº.  
El Alcalde

  
Antonio Francés Pérez



El Secretario Acctal.

  
Luis Molina Jaen



## Comisión de Igualdad (acta de constitución)



Ajuntament d'Alcoy



Departament de Personal

### CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN INTERNO MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOY

A los efectos de constituir la Comisión Permanente de Igualdad con el objetivo de la implantación de un Plan de Igualdad dirigido a la plantilla que conforma el Ayuntamiento de Alcoy para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, firman el presente documento de parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras de la administración y en representación de la corporación local, las siguientes personas relacionadas:

- **Presidencia:** D. Alberto Belda Ripoll, Concejal Delegado Departamento de Personal.
  - **Suplente:** D<sup>a</sup> María Baca Nicolás. Grupo Político PSOE.
- **Titular:** D<sup>a</sup>. Aroa Mira Rojano. Concejala Delegada de Políticas Sociales e Igualdad y Sanidad.
  - **Suplente:** D. Manuel Gomicia Giménez. Grupo Político PSOE.
- **Titular:** D<sup>a</sup> Nieves Jordá Reig. Sección Sindical UGT
  - **Suplente:** D. Antonio Conejero González.
- **Titular:** D<sup>a</sup> Rosa Navarro Requena. Sección Sindical CC.OO.
  - **Suplente:** D. Francisco Alentado Femenia.
- **Titular:** D<sup>a</sup>. Francisca Sempere Vañó. Sección Sindical STAS
  - **Suplente:** D<sup>a</sup>. Cristina Martínez Coloma.
- **Titular:** D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Ángeles Torregrosa Juan. Sección Sindical CSIF
  - **Suplente:** D. Gonzalo Francés Soler.
- **Titular:** D. Miguel Martín Arévalo. Sección Sindical SIPOL
  - **Suplente:** D<sup>a</sup> Mariana Delicado Piqueres.
- **Titular:** D<sup>a</sup> Inmaculada Pérez Soler. Sección Sindical SPPLB
  - **Suplente:** D. Rafael Vañó Almansa.
- **Titular:** D<sup>a</sup> Amalia Payá Arsis. Grupo Político Partido Popular
  - **Suplente:** D. Ignacio Palmer González.
- **Titular:** D<sup>a</sup>. María Isabel Sánchez Mateos. Grupo Político Ciudadanos
  - **Suplente:** D. Jorge Sedano Delgado.
- **Titular:** D<sup>a</sup>. Naiara Davó Bernabeu. Grupo Político Guanyar Alcoy
  - **Suplente:** D. Cristian Santiago De Jesús.
- **Titular:** D<sup>a</sup>. Begoña Domenech Ferrándiz. Grupo Político Compromís
  - **Suplente:** D. Mario Ivorra Torregrosa.

Todas ellas con voz y con voto, respetando la composición paritaria entre representación sindical y la administración, además de la composición equilibrada por razón de sexo. Por la parte sindical habrá seis votos y por parte de la administración, seis votos más. Haciendo un total de doce votos.

Actuando como **secretaria** con voz pero sin voto: D<sup>a</sup> Rut Tomás Calatrava-Vilaplana, Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Alcoy. Siendo su **suplente**: D. Rafael Soria Docón, Técnico de Departamento de Personal.

Además de las personas mencionadas con voto, formarán parte de la Comisión Permanente de Igualdad, personal de los siguientes departamentos: Departamento de Personal, Departamento de Contratación, Departamento de Riesgos Laborales, Departamento de Servicios Económicos y Departamento de Bienestar Social, quienes tendrán voz pero no voto. Sin perjuicio de recurrir a otra asistencia técnica, si se considera oportuno. Estas personas son las siguientes:



Ajuntament d'Alcoi



- **Titular:** D. Juan Carlos Torregrosa Segura, Director de Recursos Humanos.
  - **Suplente:** D<sup>a</sup> Rocío Pozo López, Administrativa de Gestión. Departamento de Personal.
- **Titular:** D<sup>a</sup> Milagros Blanes Francés, Técnica Superior de Prevención de Riesgos Laborales.
  - **Suplente:** Sin suplente.
- **Titular:** D. Luis Molina Jaén, Técnico de Administración General. Departamento de Contratación.
  - **Suplente:** D<sup>a</sup> Yolanda Sanjuán Hervás, Administrativa de Gestión.
- **Titular:** D. José Guerrero Oliva. Psicólogo Coordinador de Familia y Menor. Departamento de Bienestar Social.
  - **Suplente:** Rut Tomás Calatrava – Vilaplana, Agente de Igualdad.
- **Titular:** D. Roberto Blanes Francés. Jefatura Servicios Económicos. ✓
  - **Suplente:** D<sup>a</sup> Raquel Alba Robles. Técnica de Departamento de Servicios Económicos.

Las personas firmantes declaran en este acto quedar constituida la Comisión Permanente de Igualdad para la elaboración de un Plan Interno Municipal de Igualdad entre Trabajadores y Trabajadoras del Ayuntamiento de Alcoi, así como se comprometen a respetar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y a eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo hacia la mujer, y a recibir formación en temas de Igualdad y perspectiva de género.

El funcionamiento de esta Comisión quedará regulada por un reglamento que se aprobará por la Comisión Permanente de Igualdad.

Para que surta los efectos oportunos.

En Alcoi, a 5 de abril de 2018

*[Handwritten signatures and stamps of various organizations including UGT, U.C.I., SPPLB, CC00, SIPOL, STAS-IV, and others.]*



# Acta de aprobación del Plan de Igualdad



**Igualtat**  
Ajuntament d'Alcoy

**ACTA REUNIÓN COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOY**

**Asunto: Aprobación Plan de Igualdad Interno.**

En Alcoy a 25 de Octubre de 2019

Siendo las 11:00 horas en la fecha arriba indicada, estando presente quienes integran la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Alcoy, en concreto:

1. Sra. Aranza De Gracia Gomis. Concejala Delegada de Políticas Inclusivas e Igualdad
2. Sr. Alberto Belda Ripoll. Concejal Delegado de Personal
3. Sra. Rut Tomás Calatrava-Vilaplana. Agente de Igualdad
4. Sra. Nieves Jordá Reig. Sección Sindical UGT
5. Sra. Dámaris Lara Rico. Sección Sindical UGT
6. Sr. Antonio Conejero González. Sección Sindical UGT
7. Sr. Francisco Alentado Femenia. Sección Sindical CCOO
8. Sra. Inmaculada Pérez Soler - Sección Sindical FESEP
9. Sra. Francisca Sempere Vañó - Sección Sindical STAS
10. Sra. Trinidad Rubio Sala. Sección Sindical STAS
11. Sr. Miguel Martín Arévalo. Sección Sindical SIPOL
12. Sr. Aarón Ferrándiz Santamaría. Grupo político PODEM
13. Sr. Pablo González Gimeno. Grupo político GUANYAR.
14. Sra. Elisa Guillem De La Cruz. Grupo político Compromís
15. Sr. Marcos Martínez Coloma. Grupo político Ciudadanos
16. Sra. Lirios García González. Grupo político Partido Popular
17. Sr. Juan Carlos Torregrosa Segura. Jefe del Departamento de Personal.
18. Sr. Luís Molina Jaén. Técnico de Administración General. Departamento de Contratación
19. Yolanda Sanjuán Hervás. Departamento de Contratación.
20. Rocío Pozo López. Administrativa de Gestión. Departamento de Personal.
21. José Guerrero Oliva. Psicólogo coordinador de Familia y Menor. Departamento de Bienestar Social.

- Con la firma de la presente acta por parte de quienes integran la Comisión de Igualdad y teniendo en cuenta todas las comisiones realizadas con el objetivo de elaborar un Plan de Igualdad Interno, celebradas en las siguientes fechas: 30 de julio, 11, 18 y 25 de septiembre, 8 y 25 de octubre de 2019 queda aprobado el "I Plan de Igualdad de la Plantilla de Trabajadoras y Trabajadores del Ayuntamiento de Alcoy", cuya vigencia empieza en enero de 2020 y finaliza en enero de 2024.

*[Handwritten signatures and initials: UGT, SIPOL, PODEM, GUANYAR, Compromís, Ciudadanos, Partido Popular]*

*[Handwritten signatures and initials: FESEP, STAS, CCOO]*

*[Handwritten signatures and initials: Guanyar, PODEM, Compromís, Ciudadanos, Partido Popular]*

*[Handwritten signatures and initials: SIPOL, UGT, STAS-IV, CCOO]*



**Igualtat**  
Ajuntament d'Alcoy

- Se aprueban todas las actas de las anteriores comisiones celebradas los días: 30 de julio, 11, 18 y 25 de septiembre, 8 de octubre.
- Se debaten propuestas de modificaciones presentadas al borrador del reglamento por parte de la Comisión. Se acuerda un documento común que se hará llegar por correo electrónico a las personas integrantes de la Comisión para su revisión y posterior aprobación.

A las 13:00 horas se cierra la sesión. Y para dejar constancia se firma el acta por todas las personas indicadas arriba presentes, dando fe la Secretaria de la Comisión Permanente de Igualdad.

Handwritten signatures of the members of the Comisión Permanente de Igualdad, including:

- COPIERAS
- Maria Jorda UGT
- UGT
- SIPOL
- STAJ-IV
- PP
- FESEP
- Guangar



## 2. Ámbito de aplicación y vigencia del plan

El presente diagnóstico de situación se ha realizado entre los meses de Junio a Diciembre de 2018. El I Plan de Igualdad de Recursos Humanos durante 2019. La vigencia de dicho plan será de cuatro años a partir de su aprobación en el Pleno Municipal (2020-2024).

El ámbito de aplicación se limita a los Recursos Humanos que presten servicio en el Ayuntamiento de Alcoy, independientemente de la relación contractual que les ligue al Ayuntamiento.



**++**

## **3. Marco legal**

## Normas de carácter 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

Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

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.

La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroac-

tividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

#### Artículo 14

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

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

Esta Ley ha sido modificada por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, que introduce el párrafo o) del apartado 2 del artículo 25

**Art. 25.** 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:

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

### **+ Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección.**

Esta norma utiliza ya el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos.

Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir

la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

### **+ 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 li-

bertad 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:
  1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.

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

En el marco de estos objetivos, las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local son:

- a) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- b) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.
- c) Asistencia Social Integral.
- d) Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

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 políticas públicas en este ámbito ya que los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que 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.

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

#### **Art. 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.

#### **Art. 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.

**Art. 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 ac-

tuación 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.

**Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.**

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.
2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

**Art. 45**

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

**Art. 46. Contenido de los Planes de igualdad.**

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

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución,

así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
  - Proceso de selección y contratación
  - Clasificación profesional
  - Formación
  - Promoción profesional
  - Condiciones de trabajo, incluida auditoria salarial entre mujeres y hombres.
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - Infrarrepresentación femenina.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de

las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.»

**Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción 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.**

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos 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:

- 1 año para las empresas de más de 150 personas y hasta 250 para la aprobación de los planes de igualdad.
- 2 años para las empresas de más de 100 personas y hasta 150 para la aprobación de los planes de igualdad.
- 3 años para las empresas de 50 a 100 para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado.”

#### **Art. 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 impli-

quen 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.

**Art. 61. Formación para la igualdad.**

- a) Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.
- a) La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

**Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

### **Art. 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público**

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

### **+ Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.**

#### **Art. 29. Infracciones disciplinarias**

Se establece como infracciones muy graves “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua,

opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.”

### **+ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

#### **Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.**

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

discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

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.

### **+ 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.**

El Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación. Este Estatuto refle-

ja, del mismo modo, sus fundamentos de actuación, entre los que se encuentran la Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional; y la Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El 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 público y en la ocupación introduce cambios en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Se realiza una nueva redacción del Art.7 para indicar, en consonancia con la regulación del ET, que el personal laboral de las Administraciones públicas se rige por el EBEP. «No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se registrará por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

CAPÍTULO V: Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

**Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.**

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

**Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.**

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma

localidad y de cuatro días hábiles

cuando sea en distinta localidad.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- f) <sup>(1)</sup>Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una

<sup>1</sup> Cambio introducido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garan-

hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalen-

te al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá de-

---

tía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público y en la ocupación introduce cambios en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

recho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que 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.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j) Por tiempo indispensable para el

cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- k) Por asuntos particulares, seis días al año.
- l) Por matrimonio, quince días.

**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) <sup>(2)</sup> 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 par-

---

2 a), b), c) y d) modificaciones del el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para

tir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del ser-

vicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

---

la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público y en la ocupación introduce cambios en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de disca-

pacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimien-

to internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civi-

les de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

- 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.

Este permiso podrá distribuirse

por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este úl-

timo permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

- 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.

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos

del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la presta-

ción establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se estable-

cerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

- f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

#### Planes de Igualdad (DA 7ª)

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.

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.

#### **+ Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.**

Título II Partes del contrato. Libro Segundo. De los contratos de las Administraciones Públicas Capítulo I De las actuaciones relativas a la contratación de las Administraciones Públicas. Sección 2. De la adjudicación de los contratos de las Administraciones Públicas. Subsección 3ª Ejecución de los contratos.

#### **Artículo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral**

Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos

los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Anexo V: Listado de convenios internacionales en el ámbito social y medioambiental a que se refiere el artículo 201

El Anexo V, hace referencia entre otros a los siguientes:

- Convenio OIT n.o 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio OIT n.o 100, sobre igualdad de remuneración.

### **+ 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**

El Real Decreto-ley 6/2019 tiene como objeto “dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad”. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que indiquen de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, cabe destacar que las modificaciones pertinentes se han realizado en cada uno de los apartados que contempla este marco jurídico.

En primer lugar, se producen cambios en denominaciones, como por ejemplo el concepto de “prestación por maternidad”, que cambia por “prestación por nacimiento y cuidado del menor, así como el término “paternidad” que pasa a ser “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”.

**El artículo 1** modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y extien-

de la exigencia de redacción de los planes de igualdad.

Por su parte, **el artículo 2** realiza modificaciones en el Estatuto del Trabajador aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre e introduce nuevas medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

**El artículo 3** modifica la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

**El artículo 4** contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos. De igual manera, se crea una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

**El artículo 5** contiene una modificación de la disposición sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 2003, de Presupuestos General de Estado para 2009, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicio del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y Servicios Sociales.

**Los artículos 6 y 7**, como ya se ha indicado, modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 2/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

## Normas de carácter autonómico

### **+ Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana**

#### **Artículo 2**

Los derechos, deberes y libertades de los valencianos son los establecidos o reconocidos por la Constitución y el presente Estatuto. Corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad e igualdad de los ciudadanos y los grupos en que se integran sean reales y efectivas; eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, fomentar el desarrollo de las peculiaridades del Pueblo Valenciano y facilitar la participación de los valencianos en la vida política, económica, cultural y social.

### **+ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administración Pública**

#### **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 20.4:**

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 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.**

### Artículo 51. Principios de selección

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo pú-

blico de conformidad con los siguientes principios:

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

### Planes de igualdad (DA 11)

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

### **+ Decreto 167/2011, de 4 de noviembre, del Consell, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

Para velar por la correcta aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas por el Consell que contemplan, como medida prioritaria de concienciación y sensibilización de la sociedad, la incorporación global, desde la propia Administración Pública, de la dimensión de igualdad de oportunidades y la variable de género en las políticas y acciones de todos los departamentos de la Generalitat, se creó la Comisión

Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, mediante el Decreto 210/1997, de 10 de julio, Consell, atribuyéndole unas funciones, así como una composición determinada, en los artículos 2 y 3 del mencionado texto normativo.

Este decreto queda derogado por la LEY 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana.

### **+ LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.**

Tras el reconocimiento normativo de la igualdad, se hace necesario que los poderes públicos adopten políticas activas que apoyen, incentiven, promocionen y amparen una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Es por ello que nuestro Estatut d'Autonomia, en su artículo 10.3, al establecer una serie de ámbitos en los que la Generalitat centrará primordialmente su actuación, expresamente, se refiere a la

igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, y a la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género.

#### **Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat**

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la **Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana**, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

#### **Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social**

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódica-

mente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

### **+ Decreto 56/2016 código de buen gobierno**

**Art 38.** Valor a la interacción con la ciudadanía, comprometiéndose a dotar de los instrumentos necesarios para garantizar su participación en el diseño y evaluación de las políticas públicas.

**Art 39.** Impulso de una cultura de la innovación basada en la creatividad, la implicación y la mejora continua de los resultados de los procesos, los productos y los servicios, todo desde una visión estratégica centrada en las demandas y necesidades de la ciudadanía.

### **+ Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.**

La norma que aprueba este decreto tiene también como elemento vertebrador la garantía y promoción del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de hacer efectivo dicho derecho e integrarlo en el ámbito de la gestión de los procesos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Este decreto incluye que en las adscripciones provisionales y concesión de comisiones de servicios se tendrán en consi-

deración las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas, relacionadas con la especial problemática que presenten para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar con las necesidades de atención del servicio público.

Además, el decreto muestra un interés particular por la regulación de situaciones que merecen un tratamiento específico como es el caso del acceso de personas con diversidad funcional, así como la situación en que se hallan personas víctimas de violencia de género. Respecto a estas últimas, han sido incluidas y desarrolladas todas las previsiones recogidas en las normas con rango de ley, pero a la vez, ha sido tenida en cuenta su situación a lo largo de todo el articulado, a fin de establecer las precisiones necesarias con el fin de contribuir a mejorar su situación y garantizar su protección.

De este modo, cuenta con un apartado en el que se expresa a discriminación positiva sobre las mujeres víctimas de violencia de género en casos de traslados, bolsas empleo temporal y protección, en general.

## **Art. 2. Principios de actuación**

3. Asimismo, se garantizará el cumplimiento efectivo de las medidas específicas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa y planes de igualdad vigentes.

## **Artículo 78 Traslado 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 servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional funcional, escala o grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Si no existen vacantes en el cuerpo,

agrupación profesional funcionarial, escala o grupo profesional del personal laboral de origen, los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género podrán concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, sin que en ningún caso el cambio suponga menoscabo de sus derechos económicos ni la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo. La adscripción con carácter provisional se mantendrá hasta que desaparezcan o pallien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta medida, quedando reservado el puesto de trabajo del que fuera titular con destino definitivo, debiendo la persona afectada notificar el cambio de situación de producirse este.

En este caso, la empleada pública deberá reunir el resto de requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo. La solicitud deberá indicar la localidad o localidades a las que solicita el traslado, y deberá ir acompañada de la orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente en tanto se dicte esta, del informe del Ministerio Fiscal que indique la

existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género. En sentido similar se expresa el apartado 2 respecto de las víctimas de actividad terrorista. Se hace especial hincapié en la preferencia y en la confidencialidad de los datos de estas personas: “Estos sistemas de provisión de puestos tendrán preferencia sobre los nombramientos de personal funcionario interino o mejora de empleo.

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

Este traslado tendrá la consideración de forzoso (art 82.1 EBEP) tanto por su origen (la víctima de la violencia de género se ve obligada abandonar su puesto) como porque jurídicamente ello conlleva el tener derecho a las indemnizaciones propias del traslado forzoso.

## **+ DECRETO 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administració de la Generalitat.**

### **Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación**

Este decreto tiene por objeto regular las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administració de la Generalitat entendida en los términos establecidos en el art.4 de la LOGFPV. Según el Art.142 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local: «Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.»

Capítulo II: Condiciones generales de trabajo.

### **Artículo 7. Reducciones de jornada**

4. 4. Se podrá solicitar reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones por las causas siguientes:

a) Por las causas previstas en los apartados a) b) y c) del número 1.

No obstante, en el caso de guarda legal de niñas o niños de 12 años o menores, se podrá conceder únicamente cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

1.º Que el menor requiera especial dedicación

2.º Que la niña o niño tenga 3 años o menos

3.º Que tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores

4.º Que se trate de familia monoparental

b) Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso correspondiente, por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

### CAPÍTULO III. Permisos

#### **Artículo 22. Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto.**

1. Cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto de las funcionarias embarazadas.
2. Dentro de la jornada de trabajo el personal funcionario tendrá

derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad.

#### **Artículo 23. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción**

En los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 24. Permiso por nacimiento para la madre biológica**

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, a) del TREBEP.

**Artículo 25. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, b) del TREBEP.
2. Este permiso se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
3. El disfrute del permiso por adopción o acogimiento internacional de hasta dos meses de duración podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.

**Artículo 26. Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.**

1. Los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.
2. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, la persona interesada deberá solicitarlo con una antelación de quince días hábiles, acompañando informe de la persona responsable de la unidad administrativa en que estuviera destinada, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de disfrute.

te pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de las dos personas progenitoras, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de nacimiento, la madre biológica no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

b) El período de disfrute se aplicará proporcionalmente en función de

la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección de la persona interesada no pudiendo ser inferior, en ningún caso, a la mitad de su jornada ordinaria, ni superar la duración establecida para el permiso.

c) El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse por iniciativa de la persona interesada y únicamente por causas relacionadas con su salud o la de la menor o el menor.

d) Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial no podrá la persona beneficiaria prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice como consecuencia de la concesión de este permiso.

4. Cuando las necesidades del servicio lo permitan se concederá a la o al interesado la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

5. El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por la misma persona de los permisos previstos por lactancia, nacimiento de hijas o hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

#### Artículo 27. Permiso por lactancia

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 48, f) del TREBEP.

#### Artículo 28. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

#### Artículo 29. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

1. Los órganos competentes en materia de personal podrán conceder, siempre que ambas personas

progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave.

2. El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerarán también como situaciones protegidas:
  - a) La continuación del tratamiento médico o cuidado del menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave.
  - b) Cuando exista una recaída o agudización del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo

ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

3. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante informe del personal facultativo responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad.

En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la misma enfermedad grave, deberá aportarse nuevo informe médico del personal facultativo que asista al menor en el que se acredite esta circunstancia y la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes.

4. El personal que tenga derecho al permiso regulado en este artículo percibirá sus retribuciones íntegras, con independen-

cia de la reducción de jornada autorizada.

No obstante, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo

se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores tengan la condición de personal empleado público y presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta reducción de jornada por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

5. La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico.

En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, el porcentaje de reducción de jornada podrá ser de hasta el 75 %.

Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento

de los servicios se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulte estrictamente necesario según informe médico.

6. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes.

No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por periodos de hasta dos meses y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los dieciocho años.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior o superior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la necesidad de los cuidados del o de la menor.

### Artículo 30. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, c) del TREBEP.

### Artículo 31. Disposiciones comunes a determinados permisos

1. En los permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y del progenitor diferente a la madre biológica, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

2. El personal que haya hecho uso de los permisos citados en el apartado anterior, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

### Artículo 32. Permiso por estado de gestación

Las empleadas públicas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

### Artículo 33. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas mayores o con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, a su cargo, a:
  - a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
  - b) Reuniones de coordinación y tutorías de sus centros de educación especial.
  - c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante.

2. Las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a situaciones recogidas en el punto anterior, durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el personal funcionario su asistencia y la hora de la cita.
3. El personal tendrá permiso para ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a las tutorías o a cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos.

Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar.

4. Asimismo, en caso de interrupción del embarazo, la empleada pública tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho

causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

#### CAPÍTULO IV: Licencias

##### **Artículo 42. Licencias del personal funcionario**

El personal funcionario, previa autorización, podrá disfrutar de las licencias establecidas por los artículos siguientes.

##### Sección 2ª. Licencias sin retribución

##### **Artículo 48. Licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guardia o custodia.**

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que conviva con la persona solicitante, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada,

podrá solicitarse una licencia, con una duración máxima de un año por cada sujeto causante. El inicio de cada nueva licencia por distinto sujeto causante pondrá fin a la licencia que viniera disfrutándose hasta ese momento.

2. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada con los informes médicos correspondientes.
3. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. De esta previsión, se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando la licencia o la suma de las mismas coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

## DIPSOSICIONES ADICIONALES

### **Primera. Bolsa de horas por motivos de conciliación personal, familiar y laboral**

Previa negociación colectiva, se regulará una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, personas con diversidad funcional o discapacidad reconocida a cargo e hijos e hijas menores, en los términos que en cada caso se determinen. En el marco de dicha negociación, se deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.



++

## 4. Metodología

Para realizar el Plan de Igualdad, y por ende el Diagnóstico como punto de partida del mismo, el Ayuntamiento de Alcoy, 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, en junio de 2018 se facilitó por parte de la consultora acceso a al Ayuntamiento de Alcoy a una herramienta profesional que contempla diferentes indicadores, en función de las áreas propuestas por la Comisión de Igualdad, que además de las áreas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprende también el análisis de diferentes aspectos que resultan imprescindibles o interesantes para la correcta realización del Informe final de esta fase de Diagnóstico, a saber:

- Selección
- Formación
- Promoción
- Conciliación
- Comunicación
- Salud laboral
- Representación de personal
- Posicionamiento laboral y presencia equilibrada en órganos de toma de decisión
- Estructura salarial
- Acoso sexual y por razón de sexo

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.

Todas las fases del Plan de Igualdad son coordinadas por una Consultora especialista en género, para dar un soporte técnico a lo largo de todo el proceso. La información y documentación inherente a estas áreas, es solicitada por dicha Consultora, a través de unas fichas integrantes de una herramienta de Diagnóstico de Género, adaptadas a la idiosincrasia de la organización, y una vez facilitada esta información es volcada en una base de datos para, a partir de ese momento, proceder al análisis cuantitativo y cualitativo de la misma, mediante la realización de gráficas de todos los datos desagregados por sexo, visibilizar los hallazgos, y proceder a un análisis DAFO, lo cual constituye el Informe Final de Diagnóstico como fase inmediatamente previa a la Programación y Redacción del Plan de Igualdad.

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.



++

## 5. Diagnóstico

## Ejes analizados



Estructura y organización



Selección de personal



Promoción y carrera profesional



Posicionamiento laboral



Formación



Conciliación de la vida personal,  
familiar y laboral



Comunicación



Salud laboral



Acoso sexual  
y por razón de sexo



Estructura salarial

## I. Estructura y organización.

### Distribución del órgano de toma de decisiones

La composición del principal órgano de toma de decisiones es el Pleno, que cumple con el principio de presencia equilibrada<sup>(1)</sup>.



El Pleno del Ayuntamiento de Alcoy se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, de un 48% de mujeres (n=12) y un 52% de hombres (n=13). Se observa que existe una proporción equilibrada .

<sup>1</sup> Definida legalmente en la DA1ª de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: como 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.

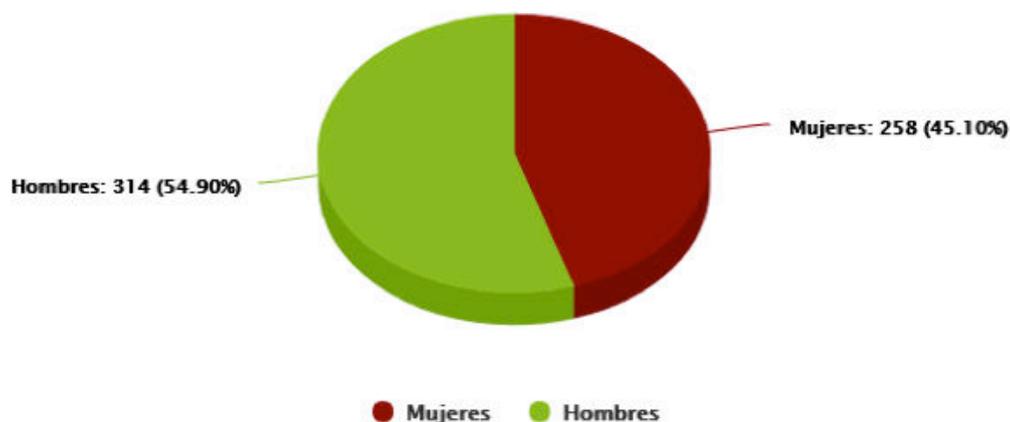
## Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La organización no dispone de estructuras, programas de actuación, guías de buenas prácticas o cualesquiera medidas específicas (sectoriales o de empresa, pactadas o unilaterales) en materia de violencia de género. Pero sí en tema de igualdad y de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En lo que se refiere al uso de cláusulas sociales con perspectiva de género en la dinámica de contratación, y a la realización de informes con impacto de género, el Ayuntamiento de Alcoy no ha llevado a cabo estas acciones. Se recomienda recibir formación específica en la materia para poder comenzar a realizarlos cuando se convoque vacantes de empleo público.

### a) Distribución de la plantilla por sexo

Distribución de la plantilla por sexo



## Población en Alcoy



Se observa una proporción equilibrada en la plantilla del Ayuntamiento de Alcoy, las mujeres representan el 45,10 % (n=258) y los hombres el 54,90% (n=314), siendo en total 572 personas las que componen esta población. Si tenemos en cuenta que en el municipio hay un total de 61.135 personas<sup>(1)</sup>, y el 49% son hombres (n=30.038) y el 51 % son mujeres (n=31.097), existe como vemos un ligero desequilibrio entre la población real y la que trabaja en el Ayuntamiento.

Teniendo en cuenta que el porcentaje global de mujeres en el conjunto del personal funcionario en España en 2016 era de un 52,6%, existe una desviación de 10,22 puntos sobre la proporción general que las mujeres ocupan en el funcionariado español, cuestión esta que debe ser tomada en cuenta, para tratar de analizar las causas.

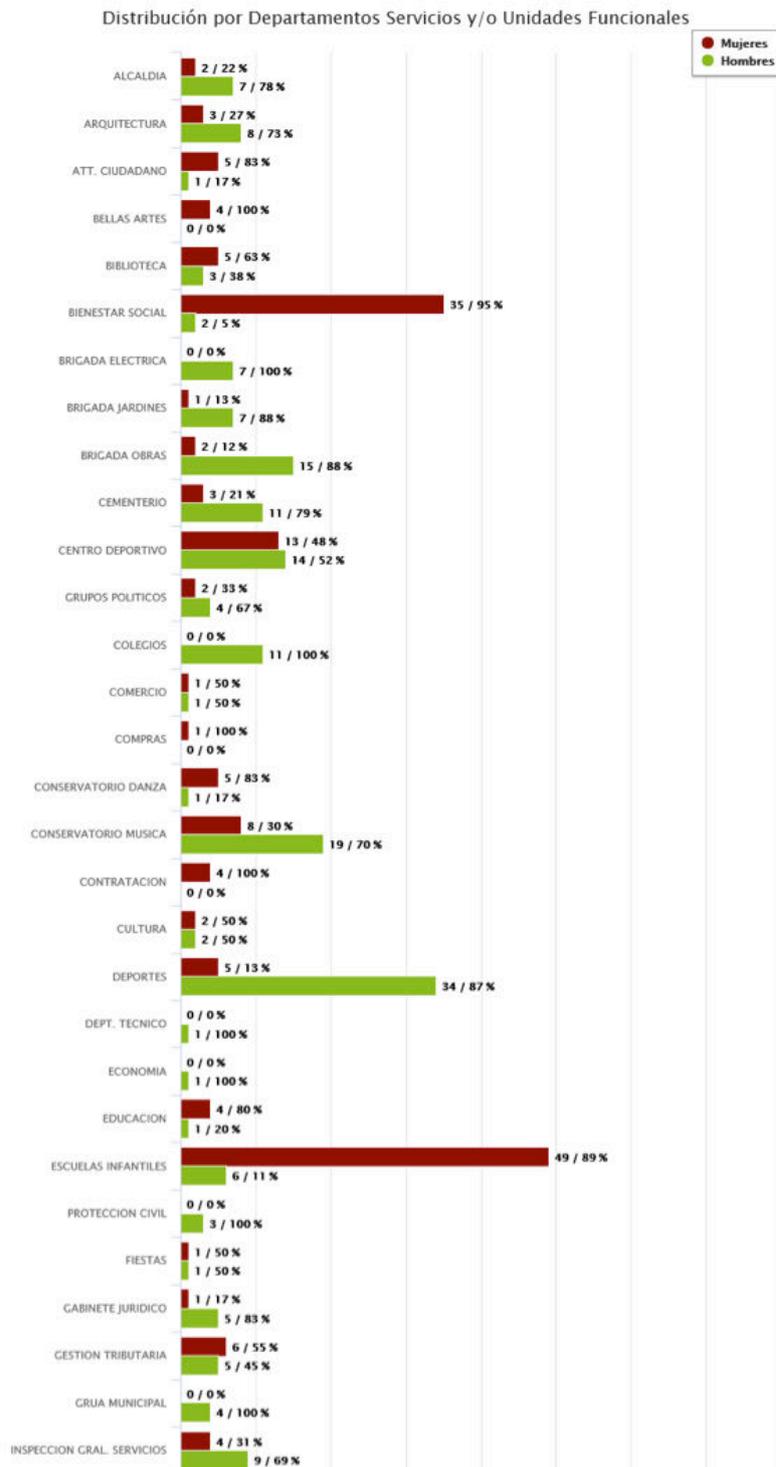
### Personas con diversidad funcional o algún tipo de discapacidad

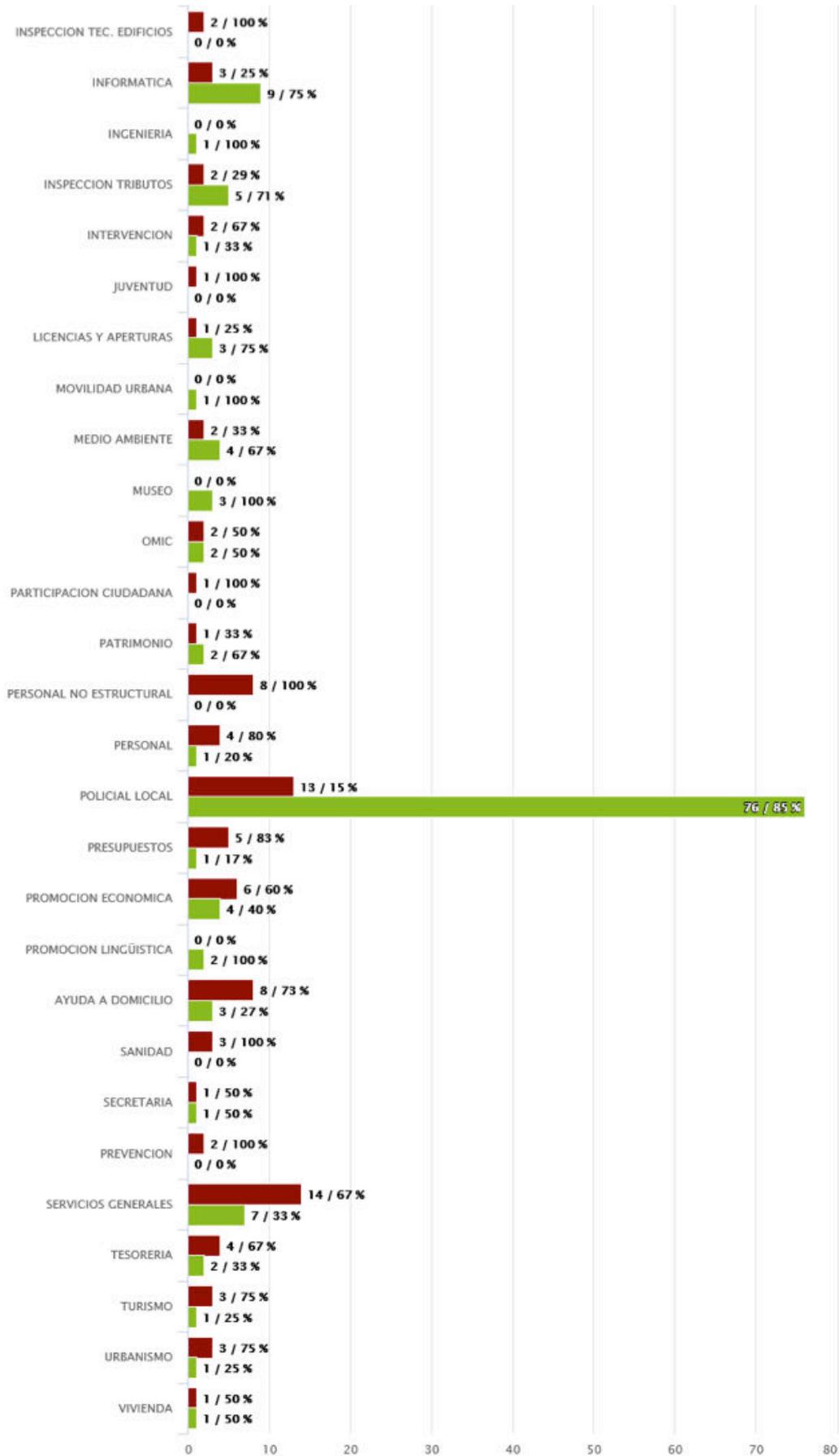
Si atendemos a las personas con diversidad funcional que trabajan en el Ayuntamiento, un 46,67% son mujeres (n=7) y un 53,33 % hombres (n=8). El porcentaje de personas contratadas y en plantilla que tiene algún tipo de diversidad funcional supera el mínimo establecido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, sien-

<sup>1</sup> Mujeres y Hombres en España 2016, dato extraído del Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, Registro Central de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

do aproximadamente del 3%. No se observa sesgo contractual ni de género ni por esta causa.

## b) Distribución por Departamentos Servicios y/o Unidades Funcionales





En la tabla anterior podemos observar la distribución de la plantilla del Ayuntamiento según el órgano o departamento. Cabe destacar que, a simple vista, podemos observar once sectores en los que es más prominente el número de mujeres y otros once en los que destaca la presencia masculina.

En primer lugar, los sectores con mayor número de trabajadoras son los que comúnmente se han relacionado con los roles de las mujeres, como son las escuelas infantiles con un 98% y el área de Bienestar Social con un 95%. Estas, junto al personal no estructural, serían los sectores en los que más destaca la diferencia entre sexos.

En cambio, la plantilla masculina tiene mayor presencia sobre todo en la Policía Local, con un 85%, pero también en Deportes, Conservatorios de música, informática y las brigadas de obras, las de jardines y las eléctricas, rondando también el 90% de presencia masculina.

En segundo lugar, si atendemos a los empleos de la plantilla del Ayuntamiento con los trabajos en los que el porcentaje de trabajadoras y de trabajadores está más igualado, estos son sobre todo trabajos como la Secretaría del Ayuntamiento, el área de vivienda, OMIC, gestión tributaria y los departamentos de fiestas, cultura y comercio.

Por lo tanto, observamos una marcada desigualdad entre los empleos estereotipados con los roles de género, es decir, aquellos que han sido feminizados y masculinizados, como los cuidados y la informática, y cuyos porcentajes apoyan esta teoría.

## c) Jefaturas de Departamento

A nivel cuantitativo, se puede observar que los hombres ocupan 25 jefaturas y las mujeres 22, lo que supone un 53 % de hombres y un 47% de mujeres.

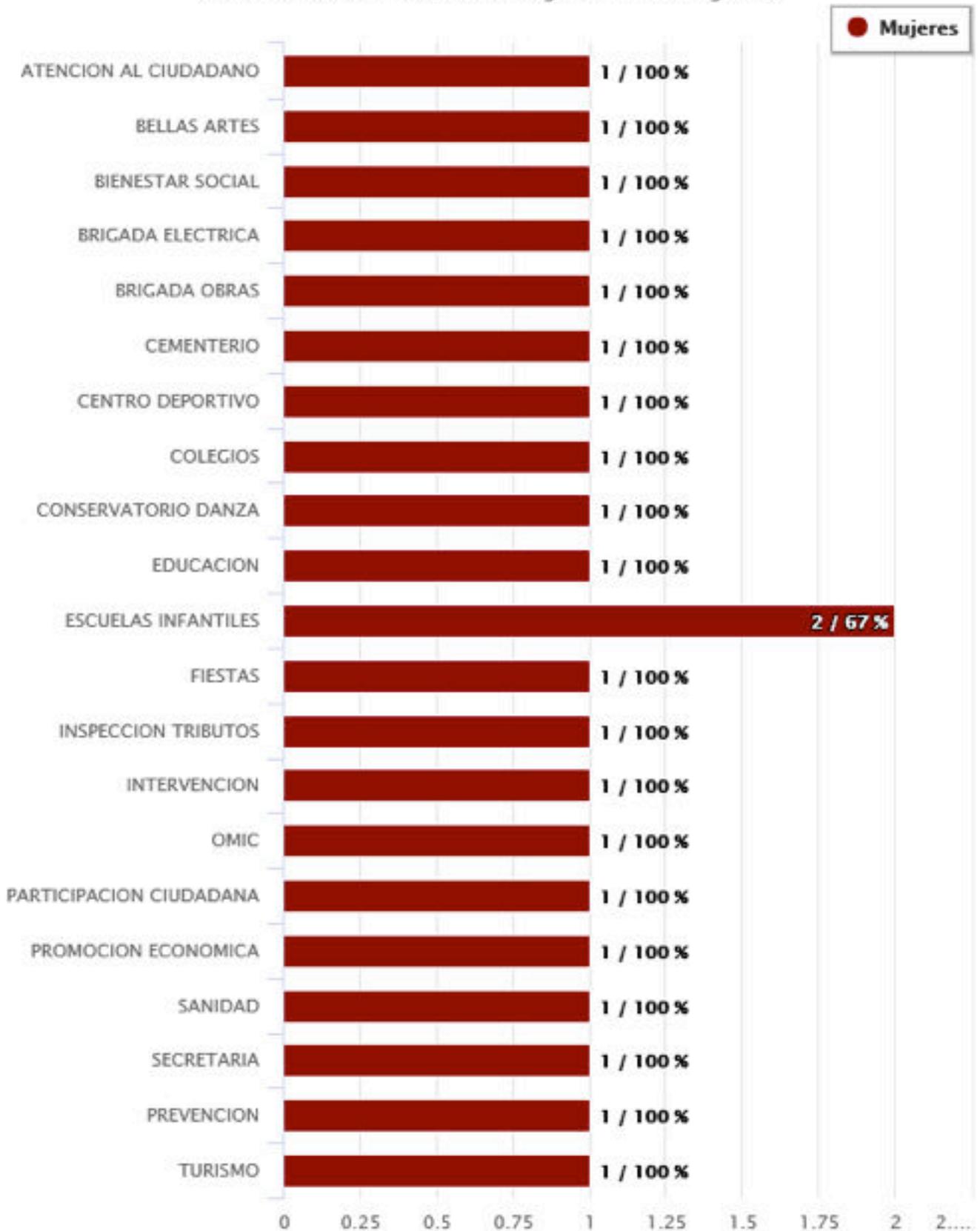
Se ha de considerar que del total de personal que trabaja en la organización del Ayuntamiento de Alcoy, los puestos de jefatura de las mujeres representan el 8,5% (n= 22) y el 7,9% de los hombres (n= 25).

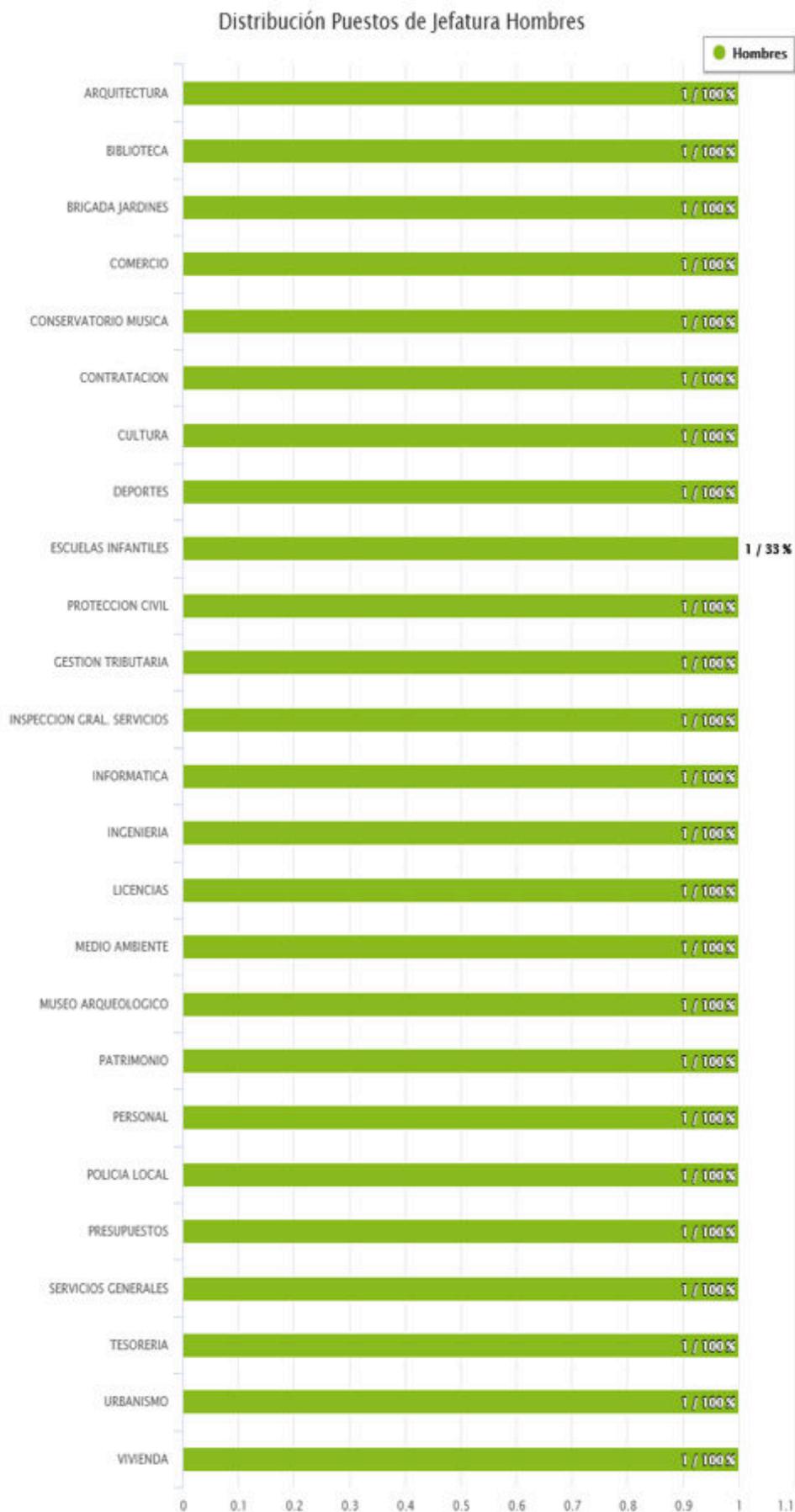
El número de hombres líderes de estos sectores coincide con los que expuesto como masculinizados, y además, con algún otro donde, aun siendo minoría, se posicionan como jefes en áreas como tesorería (33 % de hombres), urbanismo (25%) o presupuestos (17%). Pero, además, en las escuelas infantiles, en las que solo se cuenta con un 11% de hombres, estos tienen 1 de los 3 puestos de liderazgo. Se observa una leve segregación vertical en estas áreas.

En lo relativo a las mujeres, es de destacar que, además de posicionarse en sectores tradicionalmente asociados a los roles y estereotipos, también lideran sectores en los que el porcentaje de hombres es mayor, como la brigada de obras y la de electricidad o el cementerio. O bien, sectores tradicionalmente liderados por los hombres, como por ejemplo Centro Deportivo.

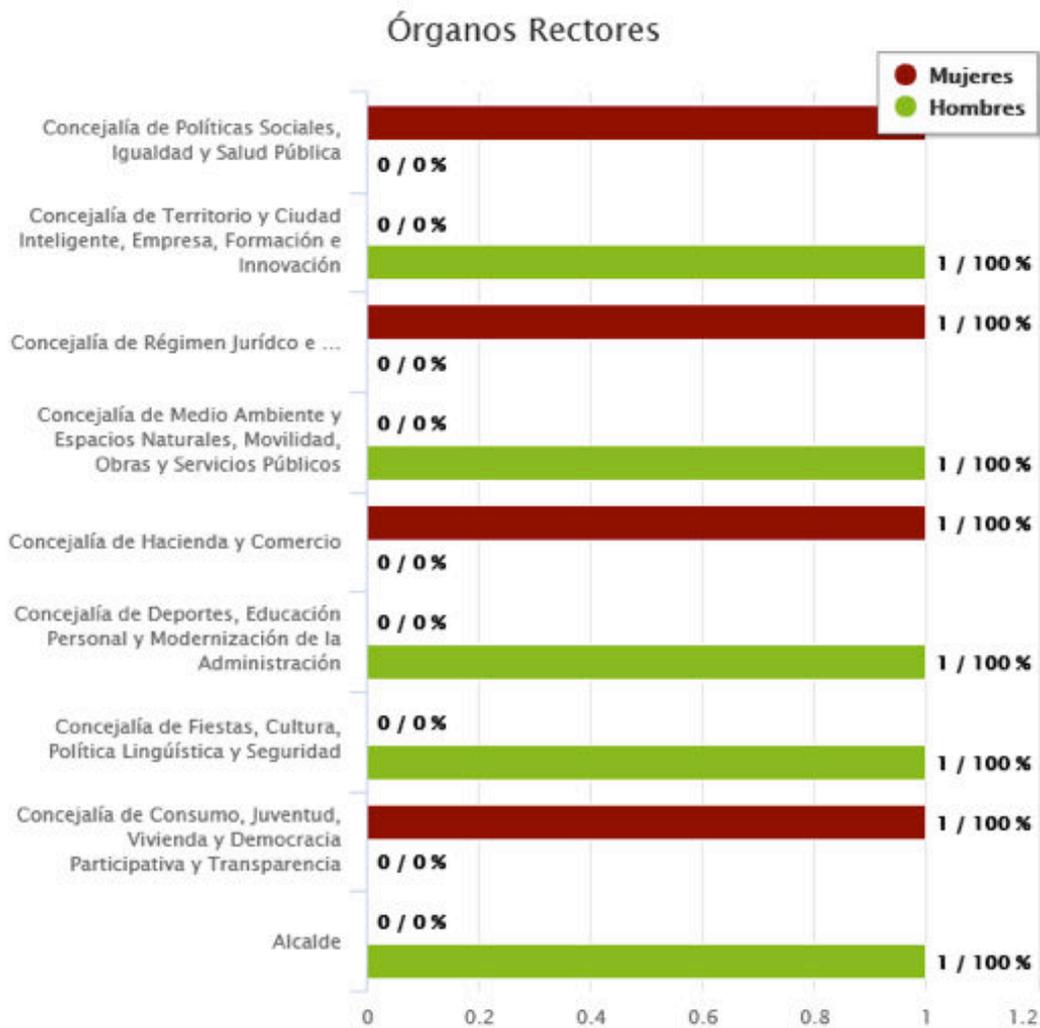
Se recomienda mantener y reforzar el control de las Jefaturas mediante el diseño de herramientas, que faciliten la concreción de los datos desagregados por sexo.

## Distribución Puestos de Jefatura Mujeres





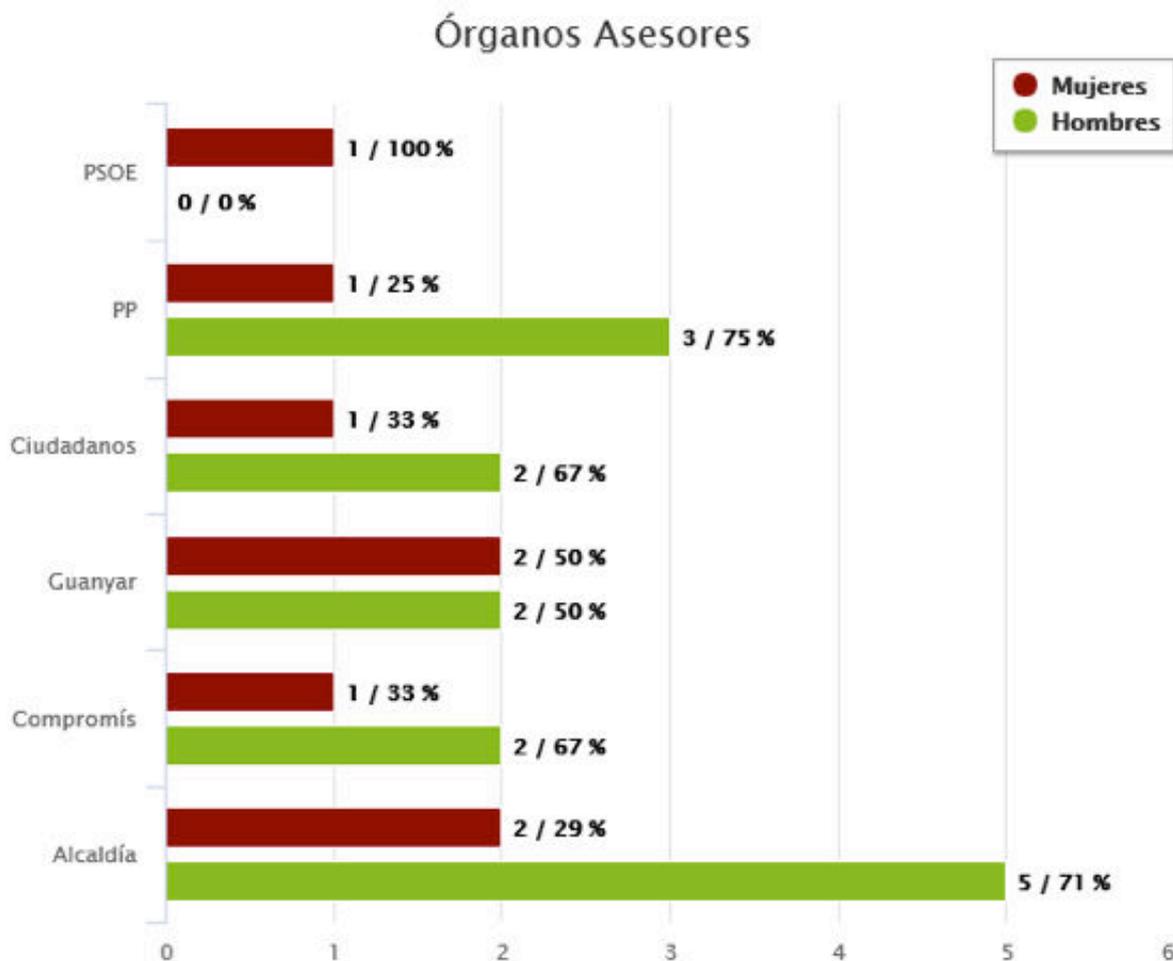
## d) Órganos Rectores



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

## e) Órganos asesores

Respecto de los órganos asesores se observa una diferencia considerable entre los hombres (n=14) y mujeres (n=8). Cabe destacar que en la Alcaldía es donde existe un mayor número de contrataciones en puestos de asesoría (n=7), y la mayoría de estas relaciones (n=5) son hombres. Se recomienda que se incorporen herramientas de control del principio de presencia equilibrada, que fomenten la promoción de la igualdad también en los puestos de asesoría.



## II. Selección de Personal.

Para la selección de personal, la organización declara seguir unos factores determinantes para la apertura de un proceso de selección y contratación en la organización concretos. Estos parámetros son:

Sustitución otras/os trabajadoras/es.

Inicio nuevas actividades/prestación nuevos servicios a la ciudadanía.

Subvenciones o incentivos de fomento al empleo.

Exigencias productivas coyunturales.

Desarrollo de campañas estacionales que hacen necesaria la incorporación de personal.

Otros como jubilaciones, bajas por enfermedad.

Las estrategias de reclutamiento más utilizadas por la organización para la realización de procesos de selección son las bolsas de trabajo, la publicidad en medios de comunicación y gestión directa por el área de recursos humanos de la propia organización, el recurso a Servicios Públicos de Empleo, y la Convocatoria Pública de Empleo.

En cuanto a la determinación del perfil, en la selección de personal, el procedimiento es el siguiente: Se inicia a propuesta de la Jefatura del Departamento con la conformidad de la Concejalía correspondiente; El procedimiento continúa mediante la intervención del Departamento de Personal y posterior resolución de la Alcaldía o Junta de Gobierno Local.

Por otro lado, los métodos de selección utilizados son la realización de pruebas selectivas/exámenes/oposición, el concurso de méritos, la entrevista personal, el concurso de ideas y las referencias externas de otras entidades empleadoras (SERVEF, etc.).

Los factores determinantes de la apertura de un proceso de selección y contratación son los criterios de selección de carácter profesional para cada grupo, categoría o puesto de trabajo aparecen especificados en el Convenio Colectivo aplicable o en un acuerdo colectivo específico; y la organización dispone de RPT (Relación de puestos de trabajo) aprobadas.

Destacamos que, en la selección de personal, no se aplican criterios de selección de carácter personal en las entrevistas de trabajo salvo en casos excepcionales como el Programa AValem Jove (menores de 30 años) y en los que se pida experiencia concreta.

El proceso de selección sigue el siguiente proceso: Propuesta del puesto de trabajo, publicación oferta y bases, presentación de instancias por las personas interesadas, publicación provisional lista de personas admitidas, publicación lista definitiva admitidas y nombramiento Tribunal y fecha primer examen, lista de personas aprobadas, resolución de Alcaldía y toma de posesión. Firma del contrato alta en la Administración Local.

Los órganos implicados en el proceso de selección, serían el Departamento o Concejalía correspondiente, el Departamento de Personal, el Tribunal del proceso selectivo y la Alcaldía. Pero la decisión final correspondería al Tribunal.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la organización y el sistema que se utiliza para realizarla es la Intranet municipal, las Secciones Sindicales y el correo electrónico.

Desde el Ayuntamiento de Alcoy se focalizan en criterios como la experiencia o la antigüedad en la organización a la hora de evaluar un proceso de selección de personal, pero también el nivel formativo, el desempeño en puestos de mando y que se haya presentado a una oposición.

Desde el Ayuntamiento no se percibe ningún tipo de barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en la organización, pero sí que existen ciertos puestos masculinizados como son la Policía Local, las Brigadas y las Jefaturas.

Se recomienda revisar los criterios, así como la propia RPT de la organización, para garantizar la incorporación de la perspectiva de género. Además se recomienda recibir formación específica en igualdad para evitar cualquier sesgo asociado al género (por ejemplo la antigüedad, o haber desempeñado puestos de mando).

### III. Promoción y carrera profesional.

Según la normativa española, la promoción juega un papel destacado en los sistemas de carrera, pues el mismo se asienta en la progresión profesional y económica del funcionario o funcionaria de carrera. Así, en su regulación el EBEP contempla varias modalidades de promoción del funcionario o funcionaria pública:

a) Carrera horizontal, no ligada necesariamente a la movilidad y donde juega un papel destacado la evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso de cuerpo o escala de un subgrupo o grupo a otro superior.

d) La promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional.

#### a) Información cualitativa

La organización cuenta con un plan de carrera definido y dispone de sistemas de evaluación del personal de acuerdo a la promoción interna. Los criterios utilizados están basados primordialmente por la experiencia profesional, tanto interna como externa, los cursos realizados, la formación académica, antigüedad en la organización, etc.

Los órganos a quienes corresponde la decisión final sobre la promoción del personal son la Concejalía de Personal, la Alcaldía y el Equipo de Gobierno Municipal.

Hasta la fecha no se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la organización. Ni cuentan con incentivos para promocionar mujeres en el Ayuntamiento.

En este diagnóstico debemos resaltar que desde el Ayuntamiento de Alcoy se percibe que los cuidados continúan siendo unos trabajos feminizados, ya que, en los tiempos actuales, las mujeres soportan mayor peso y cargas familiares que los hombres. Pero no generalizan y manifiestan que todo depende de cada unidad familiar y el régimen en el que hayan acordado el reparto de tareas domésticas.

Desde el Ayuntamiento se llevan a cabo unos programas formativos orientados directamente a la promoción interna, en general, a través de la formación externa, así como la formación propia impartida por personal cualificado funcionario del propio Ayuntamiento. Dirigida a todas las categorías y niveles jerárquicos. La organización realiza campañas de publicidad de las vacantes para promoción interna, concretamente en la Intranet Municipal y en medios oficiales, tales como la publicación en el BOP y BOE.

Además, se reconocen los períodos suspensivos a efectos de la promoción, y existe la posibilidad de pasar de contrato parcial a tiempo completo, cuyo requisito para este último es que lo demande la Administración. Se recomienda hacer la correcta difusión de este criterio, ya que es positivo de cara a la promoción de la conciliación de la plantilla.

El cambio de contrato obedece a exigencias puntuales de mayor volumen de trabajo, entre otros, y siempre a un concreto puesto de trabajo. En consecuencia, generalmente solo afecta a la persona que en dicho momento está ocupando dicho puesto. El procedimiento es mediante una ampliación de contrato de forma directa dentro de los márgenes de la ley. Existiendo también la posibilidad de transformar el contrato temporal en indefinido mediante requisitos de los procesos selectivos.

Se recomienda incluir dentro del Programa Formativo orientado a la promoción interna, cursos de formación específica en igualdad, de cara a fomentar particularmente el

esfuerzo formativo en igualdad.

Además, es importante implementar herramientas de control de la progresión de las mejoras de empleo y promociones solicitadas y conseguidas, desagregando la información por sexo.

## IV. Posicionamiento laboral.

### Distribución Grupos Profesionales

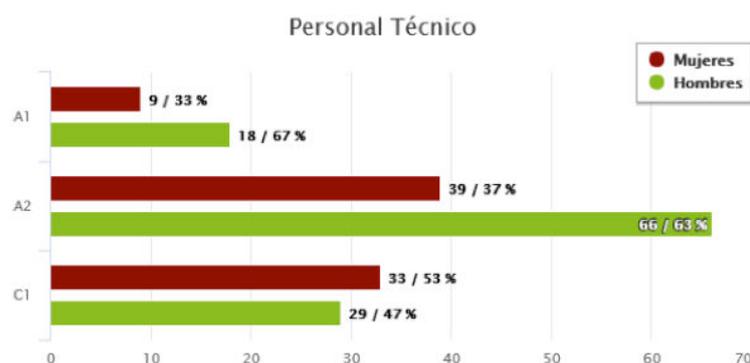
#### a) Personal Técnico

El perfil de profesional técnico es el grupo más poblado del Ayuntamiento, tanto en las mujeres (n=81), lo que representa el 31% de las trabajadoras de la plantilla, como en hombres (n= 113), lo que supone el 36% de los trabajadores del Ayuntamiento.

Si analizamos cómo se reparten las categorías dentro del personal técnico femenino, dentro de esta plantilla el 11% son nivel A1, el 48% A2 y el 41% C1. Lo que esto significa es que la presencia de mujeres en el personal técnico del municipio es mayor en los niveles A2 y C1 respectivamente

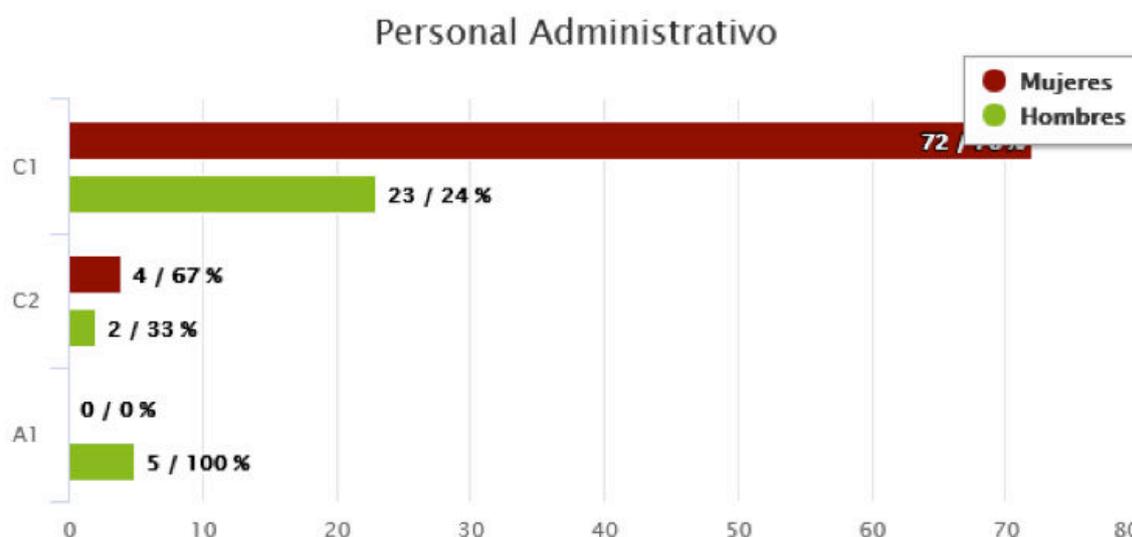
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
<b>A1</b>	11 %	16%
<b>A2</b>	48 %	58,5%
<b>C1</b>	41 %	25,5%

Respecto de los trabajadores con perfil técnico, el 16% se encuentra en la categoría A1, el 58,5% en la de A2 y el 25,5% en el C1.



## b) Personal Administrativo

En cuanto al personal administrativo del Ayuntamiento, la presencia es mayor de mujeres que de hombres. Si entramos a analizar por grupos, esto ocurre sobre todo en el grupo C1 y C2, mientras que, en la categoría más elevada, el A1, solo hay hombres.



De este modo, observamos que 76 mujeres forman parte del personal administrativo del Ayuntamiento, lo cual representa el 29,5 % del personal femenino de la organización, mientras que, los hombres, representan el 9,5% (n= 30). Así pues, se observa mayor presencia de mujeres en el área administrativa del Ayuntamiento.

Se recomienda realizar un análisis detallado de las personas que conforman el personal administrativo particularmente del grupo C1, para examinar si existe sobre cualificación, de cara a contemplarlo en futuros procesos de promoción o mejora de empleo en la carrera profesional.

### c) Grupos Profesionales no cualificados

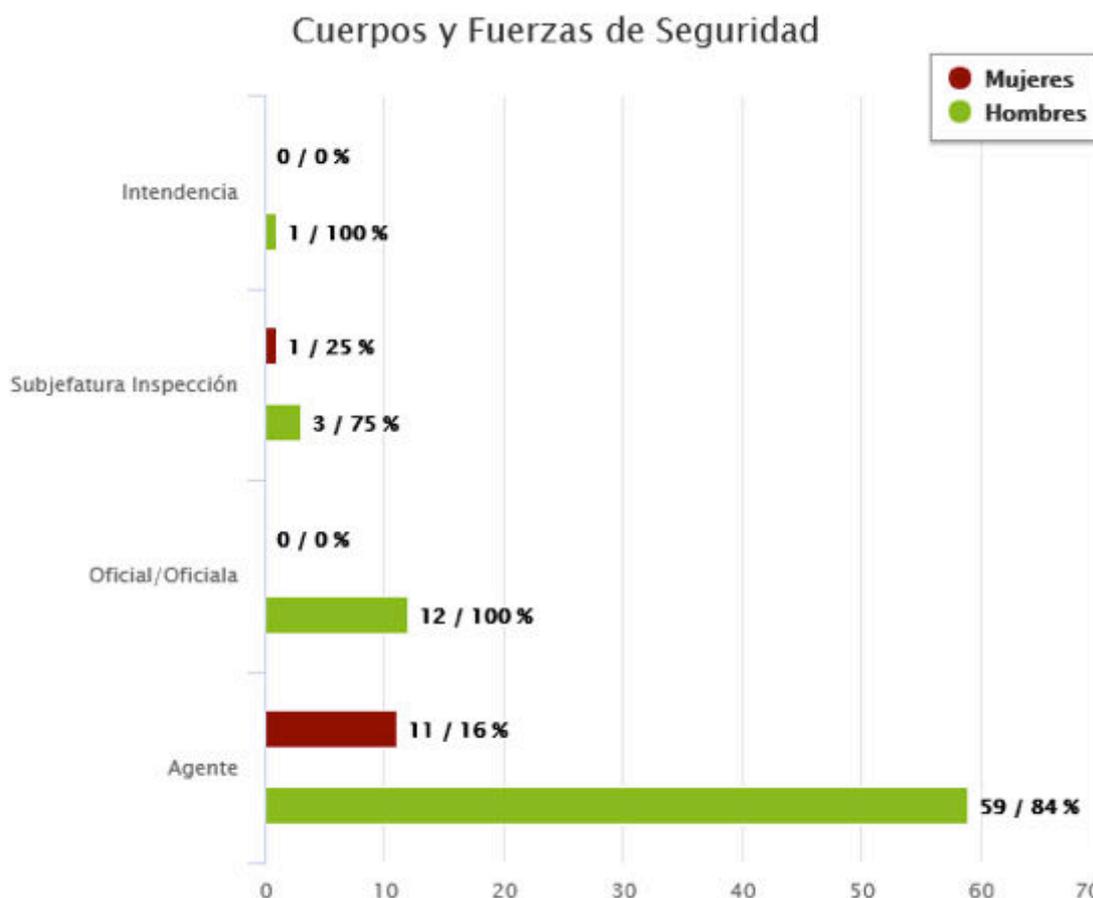
En relación con los profesionales no cualificados, el 22% de mujeres (n=57) y el 31% de hombres (n= 97) se encuentran en esta categoría. Si analizamos los grupos dentro del personal no cualificado, en el nivel C2 hay mayor presencia de hombres (73 %) que de mujeres (27%). En cambio, en el nivel E, el número de personal es más equitativo.



### d) Cuerpos y Fuerzas de Seguridad

Uno de los espacios más marcados por la desigualdad de género es el de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, en los que solo encontramos a 12 mujeres, frente a 75 hombres. De este modo, las mujeres que forman parte de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad computan el 4,5% de la plantilla femenina, y los hombres el 24%.

En la jerarquía observamos que el cuerpo cuenta con un 84% de agentes masculinos y que en los puestos más elevados solo trabaja una mujer, junto a 4 hombres.

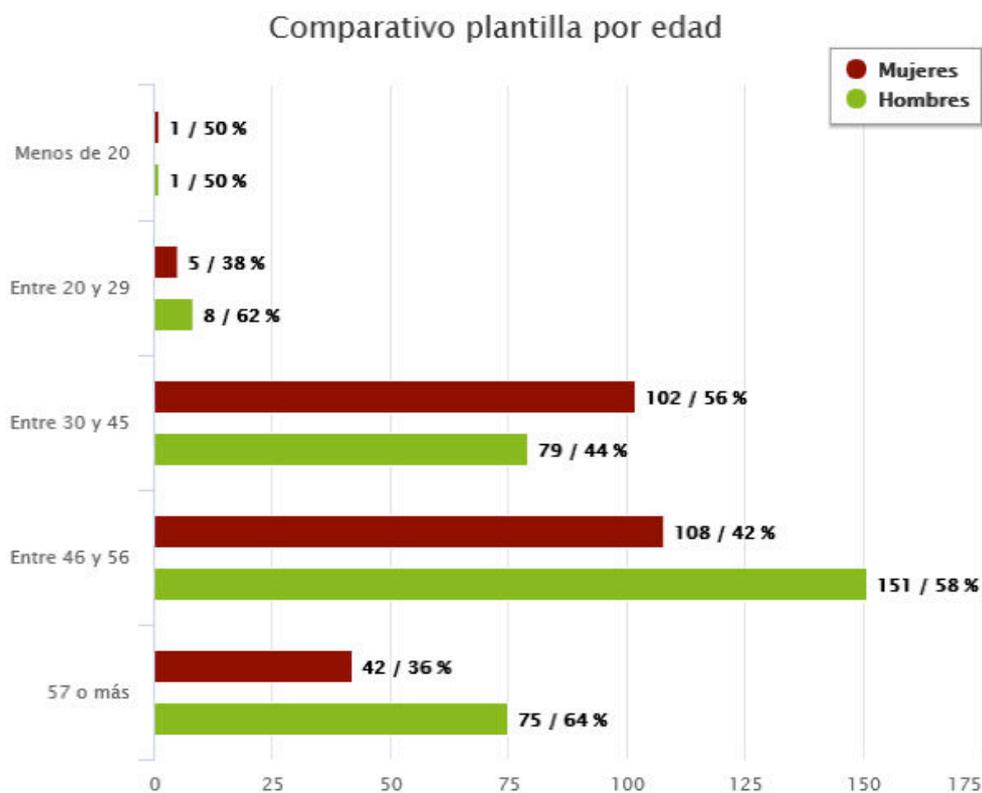


## Plantilla por edades

Si se analiza la plantilla del Ayuntamiento teniendo en cuenta la comparativa por edad, la presencia de hombres es mayor a partir de los 46 años y también entre los 20 y 29 años. Mientras que en el resto de grupos se observa una paridad entre el personal femenino y el masculino.

De este modo, el 42% de trabajadoras de la organización se encuentran en la franja de edad de entre 46 y 56 (n= 108), seguido por un 40% en la franja de 30 a 45 (n= 102). En cuanto a los hombres, la primera franja representa el 48% (n= 151) de su totalidad, y la segunda el 25% (n= 79).

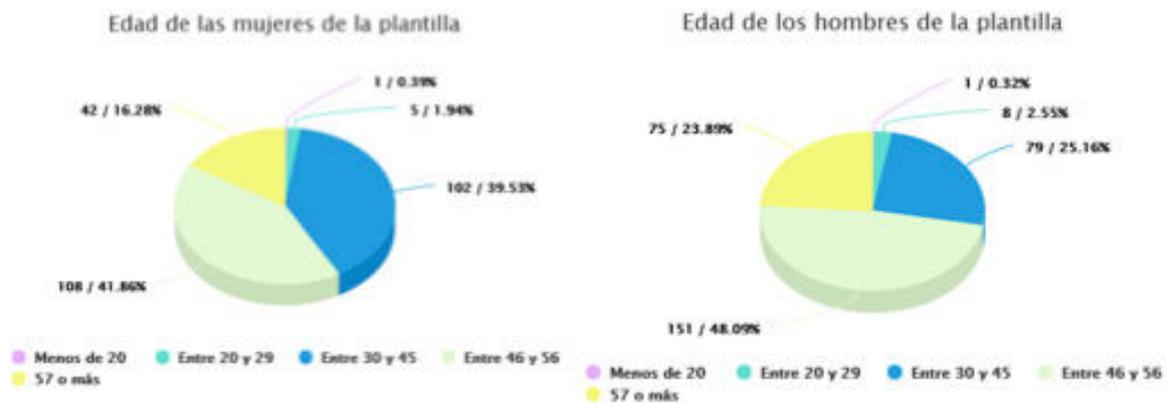
Además, en la franja de 57 o más años, los hombres representan el 24% de su plantilla (n= 75) y las mujeres el 16% (n= 42).



De este modo, se observa que la edad de la mayor parte del personal del Ayuntamiento puede conllevar responsabilidades de cuidado de mayores, cuestión que habrá que determinar en una ampliación del informe diagnóstico.

Teniendo en cuenta que la edad media de nacimiento del primer hijo o hija es de 32 años según el INE de 2017, buena parte de la población de la organización -casi el 39% en el caso de las mujeres (n=102) y 25% de los hombres (n=79) se encuentran en la franja de edad de 30 a 45 años-, podrían precisar medidas para cubrir sus necesidades de conciliación para descendientes.

La segunda franja de edad más poblada (entre 46 y 56 años) podría suponer responsabilidades en ambos sentidos, hacia descendientes o ascendientes, incluso al mismo tiempo. En concreto el 41,8% de las mujeres (n=108) y el 48% de los hombres (n=151) se encuentran en la franja de edad de entre 46 y 56 años. Lo cual ha de tenerse en cuenta para el diseño de las estrategias comunicacionales y de los recursos y servicios en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



## Tipo de Contrato

### a) Tipo de Relación Contractual

Con respecto a la distribución inicial de la plantilla desagregada por sexo, la proporción de hombres y mujeres que tienen plaza consolidada en la función pública varía en casi treinta puntos en beneficio de los hombres respecto de la proporción de partida, como puede observarse en la gráfica. El 64% del personal funcionariado de carrera del Ayuntamiento de Alcoy son hombres (n= 235), mientras que el porcentaje de mujeres es más elevado en los puestos más temporales.



Se observa que la relación de Funcionariado de carrera se encuentra ocupada mayoritariamente por hombres (n=235), lo que significa que el 74,8% de la plantilla masculina disfruta de una relación contractual estable y segura. Además, algunos trabajadores (n=20), tienen la consideración de empleados públicos por poseer un vínculo laboral contractual fijo, lo que supone el 6% de los trabajadores de la plantilla.

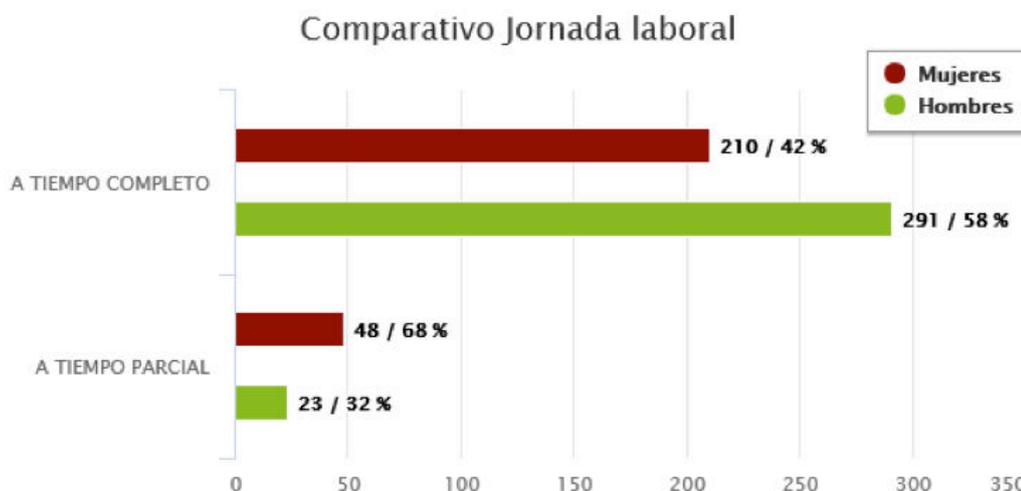
Sin embargo, las funcionarias de carrera (n=130) representan el 50% de las trabajadoras en la organización. Y las trabajadoras con la consideración de personal laboral fijo (n=37) constituyen un 14% de las relaciones laborales de las trabajadoras en este Ayuntamiento.

Un grupo de trabajadoras se encuentran en una situación de Funcionariado de interinidad (n=49) o Personal Laboral Temporal (n=42).

Es de señalar que las relaciones contractuales con menor estabilidad están ocupadas proporcionalmente por más mujeres que hombres, como puede observarse en la gráfica.

## Organización del tiempo de trabajo

La mayoría de la plantilla trabaja jornada completa de 36 a 39 horas, en concreto 210 mujeres y 291 hombres.



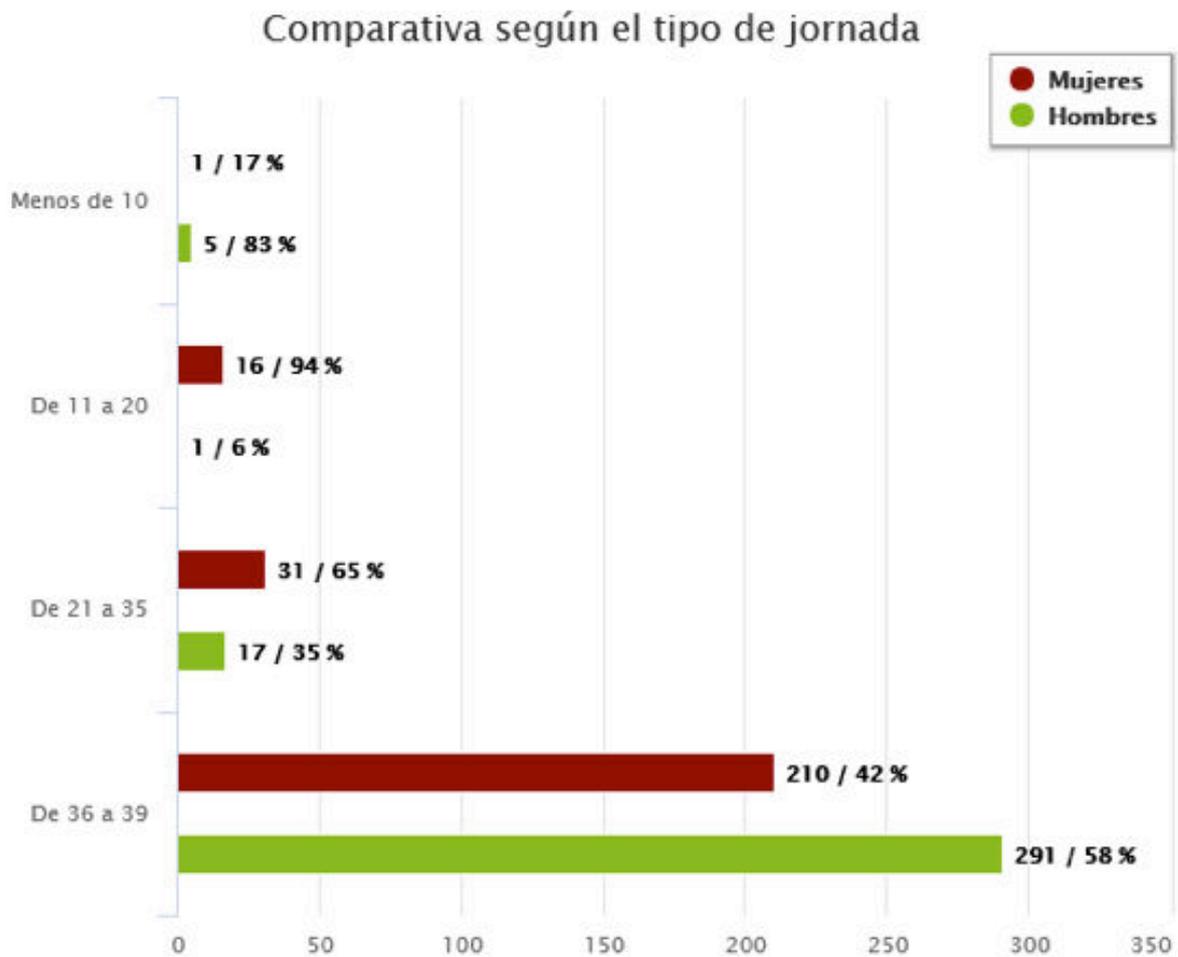
De este modo, el 81,4% de las mujeres tienen jornada completa, frente al 92,6% de los hombres. Por tanto, hay 11 puntos de diferencia en cuanto al porcentaje de la plantilla que desarrolla un trabajo a tiempo parcial.



En cuanto a la jornada parcial, se observa que un 10% más de mujeres con una jornada parcial de 11 a 20 (n= 16) y de 21 a 35 horas (n= 31) que de hombres (n= 1 y 17). Por lo que el 5,6% de mujeres tienen la jornada de 11 a 20 y el 10,8% de 21 a 35 horas. En cambio, los hombres en estas jornadas representan un 0,3% y un 5,4%, respectivamente.

Las personas que tienen una jornada inferior a 10 horas son una trabajadora (0,3% de las mujeres) y cinco trabajadores (1,5% de los trabajadores).

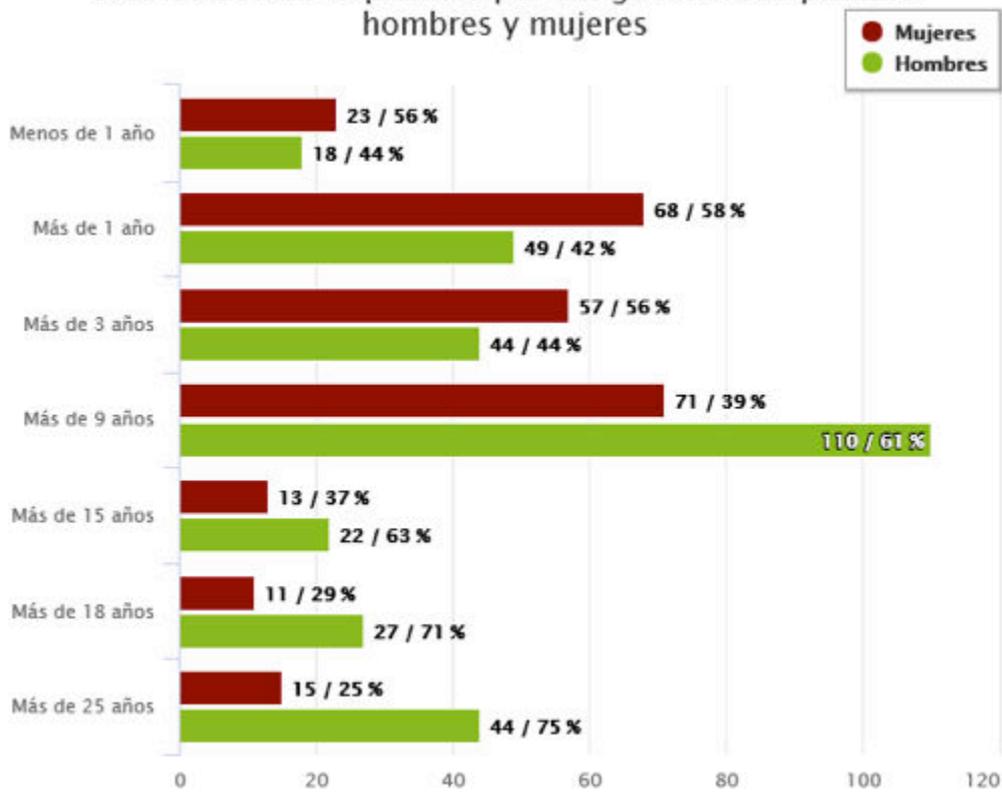




## Análisis de la antigüedad

En relación con la antigüedad de trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Alcoy, a cuanta más antigüedad, mayor es el porcentaje de hombres. La franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la población es la de más 9 años, tanto para hombres (n= 110) como para mujeres (n=71), aunque el de las mujeres se encuentra casi empatado con los contratos de más de un año (n= 68) y menos de tres.

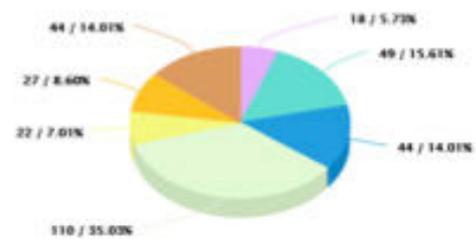
### Distribución de la plantilla por antigüedad Comparativa hombres y mujeres



Comparativo de Antigüedad - Mujeres



Comparativo de Antigüedad - Hombres



- Menos de 1 año
- Más de 1 año
- Más de 3 años
- Más de 9 años
- Menos de 1 año
- Más de 1 año
- Más de 3 años
- Más de 9 años
- Más de 15 años
- Más de 18 años
- Más de 25 años

## V. Formación

### Información cualitativa

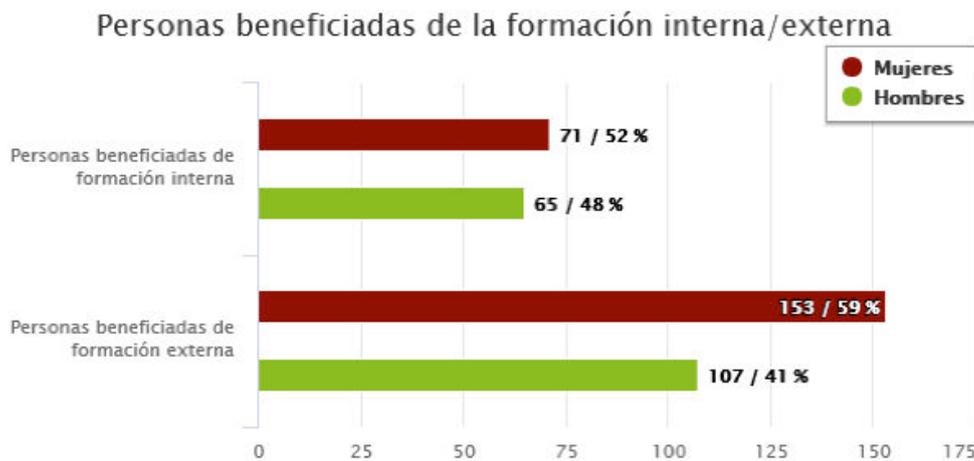
El Ayuntamiento dispone de un Plan de formación dirigido a todo el personal de la plantilla, cuyo objetivo es especializar al personal público en el desarrollo de las funciones específicas de su puesto de trabajo. Las personas responsables de este Plan, tanto en la fase de diseño como de ejecución del mismo, son el Departamento de Personal/Formación y la Dirección de Recursos Humanos.

Por otro lado, el Ayuntamiento de Alcoy dispone de mecanismos de detección de necesidades formativas como el Plan de Formación ya nombrado, las Secciones Sindicales y las demandas de las personas interesadas. Además, se disfruta de convenios especiales con otras organizaciones o administraciones para que el personal pueda realizar formación, tal y como son la Diputación Provincial de Alicante, FVMP y las Secciones Sindicales Municipales.

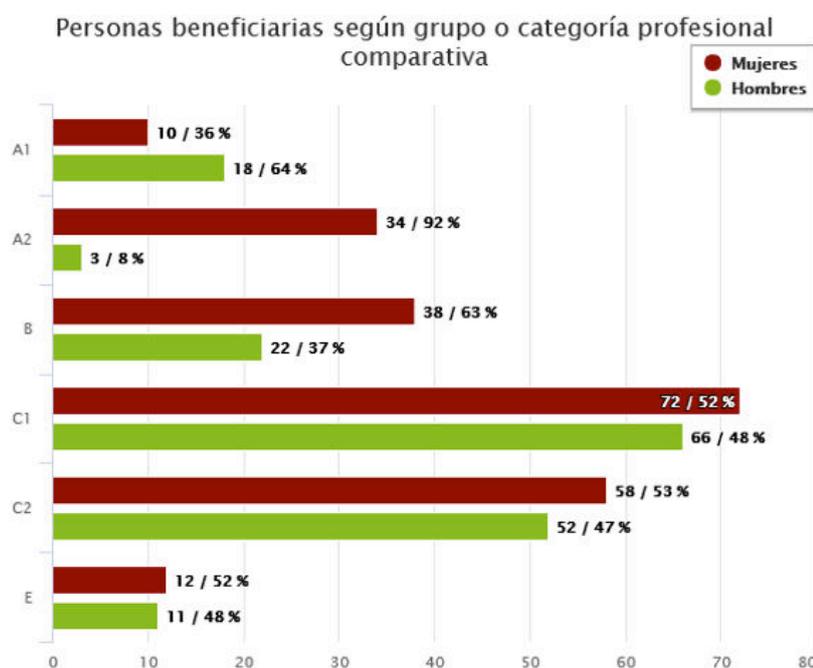
Las estrategias de difusión de los planes de formación realizados en la organización son la publicidad en la Intranet Municipal, la difusión a través de las Secciones Sindicales y la respuesta ante la demanda individual de las personas interesadas.

En relación a la oferta formativa y la plantilla, los criterios de selección de las personas destinatarias vienen dados por el Reglamento de Formación: Acuerdo sobre Normas Reguladoras de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario. Se debe de tener en cuenta que la formación es voluntaria y que mayoritariamente participan mujeres. Pudiendo solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la organización o de otras administraciones. En materia de Igualdad de Género, también existe formación voluntaria para el personal del Ayuntamiento en relación con esta área.

En cuanto a la formación interna, el personal de la plantilla del Ayuntamiento de Alcoy que se beneficia de estas formaciones es equitativo en relación con el género de sus participantes. Pero en las formaciones externas, las mujeres son el 59% (n= 153) y los hombres el 41% (n= 107).



Si analizamos la categoría profesional en relación con las formaciones, las mujeres predominan en todos los grupos salvo en el de A1. Esto puede ser debido a que la media de hombres en esta categoría, la más alta, es mayor. Mientras que las mujeres prevalecen en las categorías intermedias.



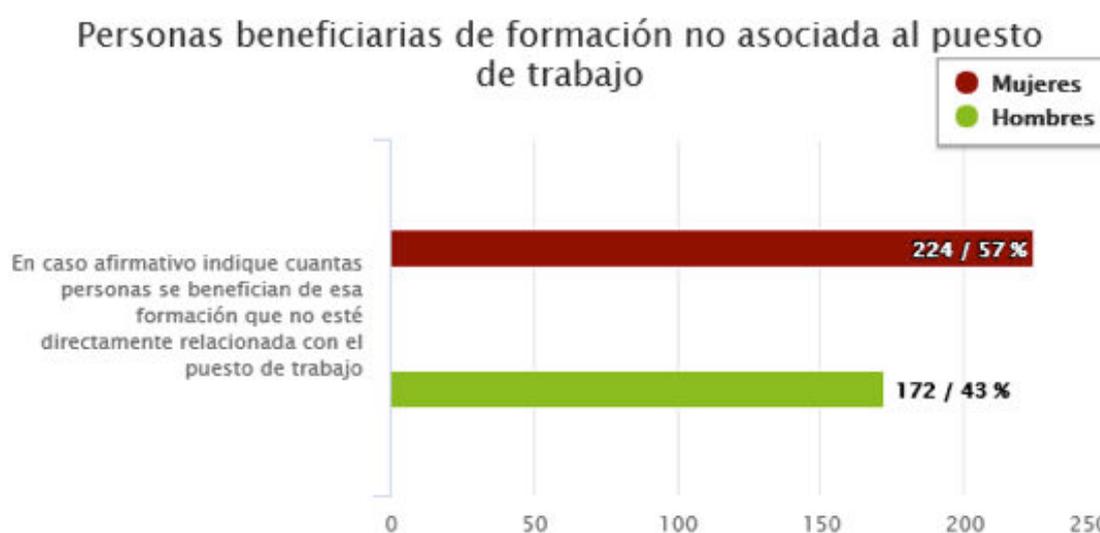


des o compensaciones para la plantilla, como la recuperación de las horas empleadas en la asistencia y/o realización al curso, desplazamientos, dietas, alojamiento y kilometraje.

Debemos de tener en cuenta también la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo de forma abierta para toda la plantilla.

En lo relativo a este tipo de formación no asociada al puesto de trabajo, la participación de las mujeres es del 57% (n= 224) y del 43% de los hombres (n= 172).

En el siguiente gráfico podemos observar que casi el 60% de ayudas para formaciones externas van destinadas a mujeres.



## Recomendaciones

Se recomienda que la formación se realice dentro de lo posible en el horario de trabajo.

Se recomienda que en los casos en los que la formación se tenga que realizar fuera del horario laboral, se aumenten las ayudas económicas y demás facilidades para que las personas con hijas, hijos o personas mayores a su cargo puedan acudir a las formaciones.

## VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### a) Estrategias

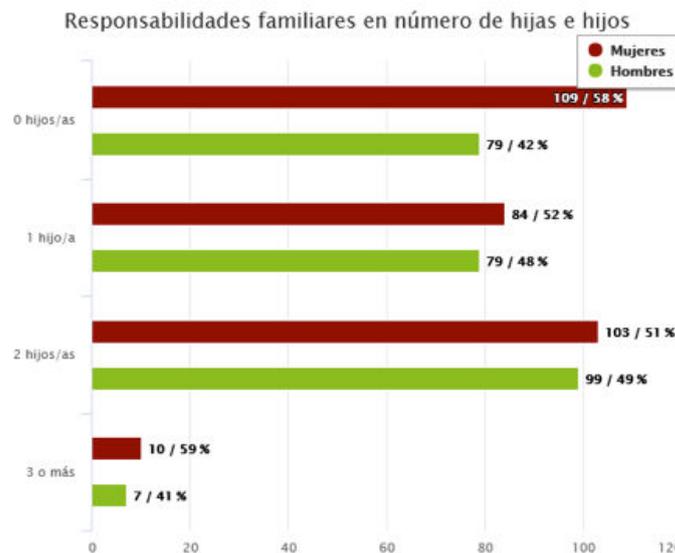
Teniendo en cuenta la actuación del Ayuntamiento en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, las estrategias que la organización lleva a cabo son la Implementación del Plan Concilia, la posibilidad de flexibilidad horaria, la posibilidad de transformación del contrato de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa y, por último, la posibilidad de teletrabajo. En cambio, desde el Ayuntamiento no se divulgan los mecanismos de conciliación posibles ni se desarrollan métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación.

En el caso de que una persona informe de forma escrita sobre su petición, la respuesta a la comunicación de la persona es de una semana a un mes.

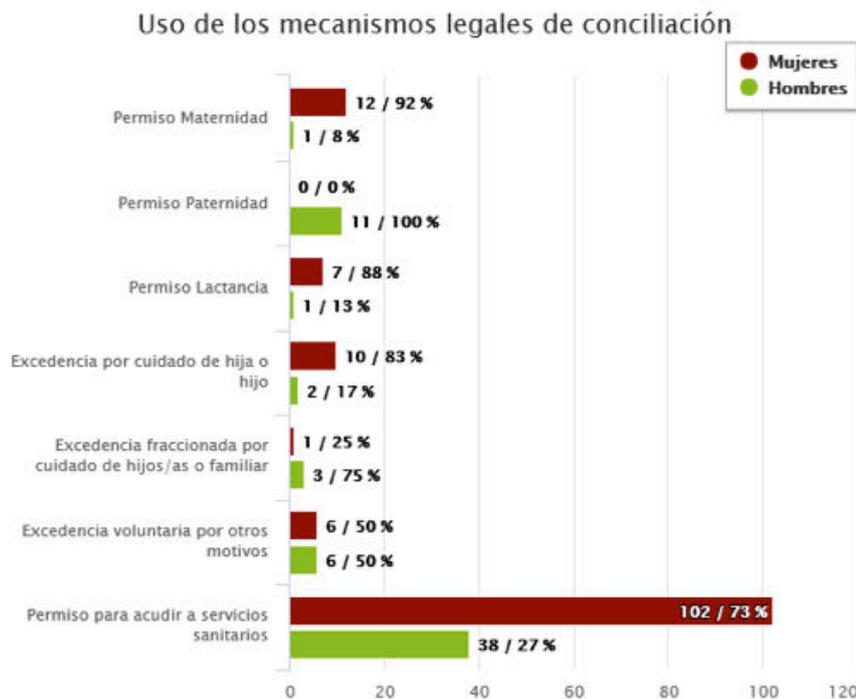
Según las estadísticas, el 76,3% de las mujeres y el 58,9 %de trabajadores del Ayuntamiento tienen hijas o hijos a cargo.



Respecto de la mitad de la plantilla que tiene descendencia, no hay diferencias sustanciales entre mujeres y hombres, según puede observarse en la gráfica. No se ha podido acceder a la edad de las y los descendientes y tampoco constan familiares a cargo, mayores o dependientes con discapacidades o diversidad funcional. Se recomienda en una ampliación del diagnóstico recabar esta información.



La gráfica muestra el número de hijas e hijos a cargo. A continuación, los indicadores en el uso de las medidas de conciliación.



Se observa que algunos trabajadores han disfrutado del permiso de paternidad (n=11), sin embargo muy pocos (n=2) de una excedencia por cuidado, alguno más (n=3) disfruta de una excedencia fraccionada por cuidado. Solo uno ha disfrutado de la cesión de un permiso de maternidad o de un permiso de lactancia.

En el caso de permisos para acudir a los servicios sanitarios el número de permisos de las trabajadoras (n=102) casi triplican al de los trabajadores (n=38).

Son indicadores que alertan de la asimetría en el disfrute de los permisos. Se recomienda realizar campañas de comunicación para fomentar la corresponsabilidad sobre todo dirigidas a la plantilla masculina, con el objetivo de neutralizar los riesgos psicosociales a los que habitualmente se enfrentan los hombres a la hora de conciliar, por no estar asociada la conciliación a su rol de género.

Se recomienda divulgar adecuadamente los mecanismos de conciliación y desarrollar métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación.

Se recomienda revisar, y si es posible acortar el plazo medio de respuesta (de una semana a un mes).

## VII. Comunicación.

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en el Ayuntamiento de Alcoy son las reuniones, el correo electrónico, el tablón de anuncios, la Intranet y emergentes.

En cuanto a los canales de comunicación externa que se utilizan habitualmente, estos son: [ajualcoi.org](http://ajualcoi.org); Facebook, twitter y Redes sociales en general; el BOP, BOE, DOGV y demás publicaciones; la Radio, Tv local y Bandos; los periódicos locales y provinciales; el correo postal y los paneles Electrónicos tanto en el interior de los edificios municipales como en la vía pública. Radio y Tv.

Además, cabe recalcar que se ha realizado con anterioridad en el municipio alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico de todas las áreas del Ayuntamiento, como son Urbanismo, Participación Ciudadana, Bienestar Social, Cultura, Fiestas, Deportes, Sanidad, Medio Ambiente, Turismo, Tributos, Igualdad, etc.

A la hora de analizar estas noticias y la influencia sobre hombres y mujeres, desde el Ayuntamiento exponen que la recepción de la noticia o comunicación emitida por el Ayuntamiento tiene carácter individual y personal, no estando diferenciada por razón de sexo. Pero que en algún caso puntual sí se han realizado campañas específicas para la mujer con perspectiva de género.

Desde el Ayuntamiento se considera que tanto la imagen interna como externa de la organización transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Además, existe conciencia social municipal al cambio con el compromiso de establecer un Plan de Igualdad interno, teniendo en cuenta la existencia ya de un Plan de Igualdad externo dirigido a la población de la ciudad.

En cuanto a la comunicación entre el personal y la organización, existe comunicación directa con el superior jerárquico que es utilizado por la plantilla y es el único medio dis-

ponible en la actualidad.

Además, se ha examinado sucintamente la página web de la corporación y se ha observado que:

1. Algunos textos con formato de plantilla incluyen formas neutras e inclusivas, como por ejemplo en el apartado de Recursos Humanos, Oposiciones y Bolsas de Trabajo se habla de “listado de personas admitidas”.
2. Sin embargo, en esos mismos apartados, se detecta falta de competencias para realizar una comunicación inclusiva y no sesgada, la denominación de los puestos de trabajo no tiene en consideración el lenguaje inclusivo, sino que mantiene un uso genérico del masculino, (Educador Infantil, Administrativo, Encargado de Medio Ambiente, Oficial de Policía, Ingeniero Técnico, etc..). Lo cual es grave tratándose de oposiciones y bolsas de trabajo, pues suponen discriminaciones directas en virtud del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo<sup>(1)</sup>.
3. Se han detectado apartados que reflejan una intención de neutralidad, por ejemplo, en el apartado Presupuestos, las Memorias de las Concejalías. Sin embargo, al entrar en las memorias el lenguaje utilizado contiene infinidad de referencias a “los funcionarios” en lugar del “funcionariado”. Varios apartados realizan un uso indiscriminado del masculino genérico. Por ejemplo, en el apartado de Transparencia y Buen Gobierno o en el de Participación Ciudadana, o Territorio y Sostenibilidad en el uso genérico de la lengua se utiliza “los ciudadanos” para referirse a la ciudadanía, o bien en el uso específico del lenguaje, hay referencias “al mejor deportista” en vez de a “la mejor deportista”, cuando es un premio deportivo otorgado a una mujer.

---

1 Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Artículo 35 Discriminación en el acceso al empleo

4. Respecto al uso de las imágenes utilizadas, es cierto que no hay demasiadas imágenes donde aparezcan personas, pero se han encontrado algunas donde no hay un equilibrio entre mujeres y hombres, por ejemplo, en el cartel del II Torneo de Selecciones o el de la San Silvestre Alcoiana, actuación musical “BKZ Freestyle, donde solo aparecen hombres.

## Recomendaciones

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 neutro y no sexista.

Se recomienda capacitar al personal del Ayuntamiento, al personal técnico y político, para llevar a cabo una comunicación inclusiva en el Ayuntamiento, tanto en el uso del lenguaje como en el de las imágenes y de la comunicación en general.

Las convocatorias públicas, ordenanzas, instrucciones o cualquier otra documentación generada desde el Ayuntamiento han de cumplir con la legislación y adaptarse al lenguaje neutro.

## VIII. Salud laboral

Respecto a la Salud Laboral, es importante tener en cuenta la legislación en esta materia<sup>(1)</sup>.

En el Ayuntamiento de Alcoy ha sido constituido el Comité de Seguridad y Salud, pero no la Comisión Antiacoso. Debemos de tener en cuenta que la evaluación de los riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, y que el plan de prevención comprende medidas de prevención y protección para eliminar/reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Por otro lado, no se ha adaptado técnicamente ningún puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo ni los puestos de trabajo por razón de riesgo durante la lactancia. Pero, sí que se ha reducido el tiempo de trabajo a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia. Y también se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia. También se han concedido permisos disfrutados por riesgo durante el embarazo.

---

1 LOI 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva. Artículo 27 Integración del principio de igualdad en la política de salud

- 1) Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- 2) Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.
- 3) Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:
  - a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
  - b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
  - c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

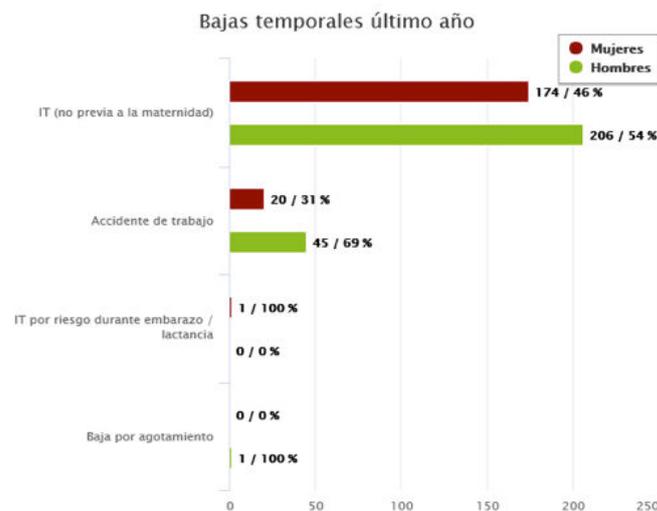
Disposición Adicional Duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que modifica La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Art 5.4 y Art. 26.

Por último, no existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

### Bajas en la organización



### Bajas temporales



En cuanto al número de bajas es de señalar que existe un número mayor de bajas temporales, tanto voluntarias como no voluntarias, por parte de los trabajadores, si bien el

porcentaje es proporcional al porcentaje de hombres y mujeres en la organización salvo en el caso de baja voluntaria, en el que los trabajadores que han causado baja voluntaria (n=19), representa un 59% de las mismas, lo que supone 4 puntos más que la proporción en la que se encuentran en la organización (54,90 %).

También es significativamente superior el número de accidentes de trabajo (n=45) de los trabajadores, en relación a las trabajadoras (n=20).

## Recomendaciones

Se recomienda la realización de un estudio sobre la etiología de los accidentes y las causas de las bajas no voluntarias para conocer los motivos de las mismas, incorporando la perspectiva de género. Así como desplegar acciones formativas y de la correcta utilización de los EPIs, en su caso, que garanticen la inclusión de la perspectiva de género. Si el estudio alertase de la posible asunción de mayores conductas de riesgo por parte de los trabajadores, atender a esta circunstancia para eliminarlas y consecuentemente reducir el número de accidentes.

## IX. Acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley de Igualdad regula en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. En su artículo 27.3.c) establece además que “las Administraciones públicas (...) desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

Y en su artículo 48, establece la necesidad de redactar Protocolos para “(...) promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”

El Ayuntamiento de Alcoy, en general, no ejecuta medidas formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla ni a la representación del personal. Además, tampoco se han establecido formalmente sistemas de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción, carrera profesional y ascensos, u otras circunstancias análogas.

Cabe destacar que el Ayuntamiento cuenta con medidas para denunciar el Acoso Sexual tales como los cauces normales de denuncia a través los Departamento o personal correspondientes, pero, todavía, no existe un protocolo específico para ello.

El Ayuntamiento no ha adoptado formalmente medidas para la solución de los conflictos derivados de las situaciones de acoso sexual ni se ha previsto algún procedimiento de tratamiento psicológico y de rehabilitación para las víctimas, o ayudas económicas para ello.

A la hora de analizar las medidas tomadas sobre los casos de acoso sexual, desde el Ayuntamiento de Alcoy no se ha aplicado nunca como medida disciplinaria el despido ni la movilización geográfica por razón de una situación de acoso sexual de algún miembro

de la organización. Pero sí que se ha aplicado alguna vez como medida disciplinaria la amonestación (verbal o escrita) y otros tipos de medidas disciplinarias.

Al analizar los riesgos existentes en cada puesto de trabajo del Ayuntamiento no se ha tenido en cuenta el acoso por razón de sexo. Además, no se han desarrollado medidas formativas o informativas ni tampoco sensibilizaciones dirigidas al personal de la plantilla o al personal político y/o técnico.

Del mismo modo que comentábamos anteriormente que no se había elaborado un protocolo, en el Ayuntamiento de Alcoy no se han establecido acciones preventivas específicas para la prevención del acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, como, por ejemplo, mediante un Código Buenas Prácticas.

En cuanto a las medidas, no se han establecido formalmente sistemas de garantía para evitar los efectos del acoso por razón de sexo en la promoción, carrera profesional y ascensos, u otras circunstancias.; ni se han adoptado formalmente medidas o procedimientos para la denuncia de las situaciones de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. Pero sí medidas para la solución de los conflictos derivados de las situaciones de acoso por razón de sexo. En concreto, el apercibimiento y amonestación, y en su caso la imposición de sanciones por la comisión de faltas o conductas tipificadas como graves y muy graves.

## Recomendaciones

Es preciso cumplir con el ordenamiento jurídico y elaborar un protocolo específico que incluya medidas de solución de conflictos derivados de las situaciones de acoso sexual, que prevea el tratamiento psicológico y de rehabilitación para las víctimas y las consecuencias que este tipo de conductas tiene en la organización.

Además, deberán establecerse sistemas de garantía para evitar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, y prevenir este tipo de conductas, ante las cuales la organización tendrá tolerancia cero.

Lo que supone, entre otras cosas, la inclusión del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo dentro de los riesgos psicosociales en la Evaluación de Riesgos Laborales, llevar a cabo medidas formativas e informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla del Ayuntamiento de Alcoy y el recuento y custodia de las denuncias que se interpongan.

## X. Estructura Salarial.

### Retribuciones Salariales totales

En este apartado se analizan las retribuciones totales básicas (sin complementos) y las retribuciones totales con los complementos específicos relativos a los diversos puestos de trabajo.

Del volcado de la información recibida sobre las retribuciones salariales se obtienen sendas gráficas en las que se aprecia un notable equilibrio por sexo.

La mayoría de las trabajadoras (n=255, el 98,8%) de la organización tienen un salario, sin complementos, inferior a 7.200 €. En idéntica franja se sitúan el 91% de los trabajadores (n=286).



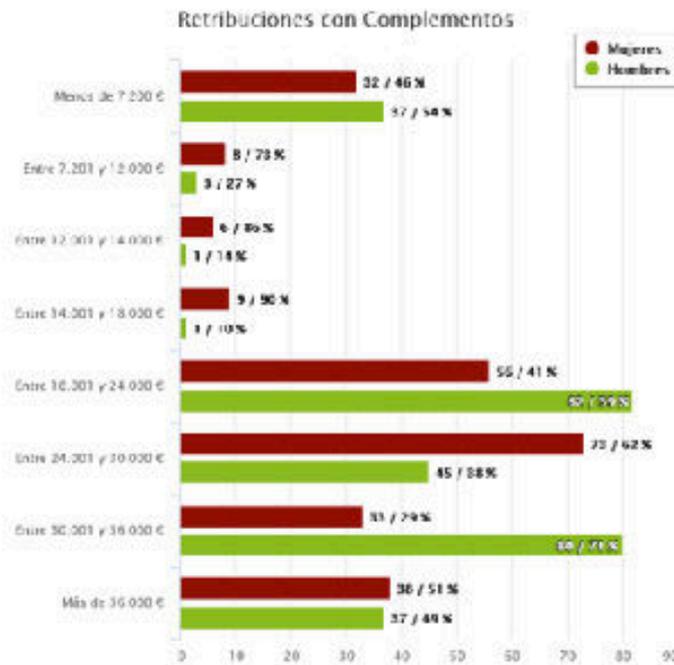
Retribuciones sin Complementos mujeres



Retribuciones sin Complementos hombres



En el análisis de las retribuciones con complementos, las franjas más pobladas en los trabajadores son las que se encuentran entre los 18.001 a 24.000 €, en la que se hallan el 28,7% (n=82) y en la franja de entre 30.001 y 36.000 €, un 28% (n=80).



Retribuciones Con complementos Mujeres



Retribuciones Con complementos Hombres



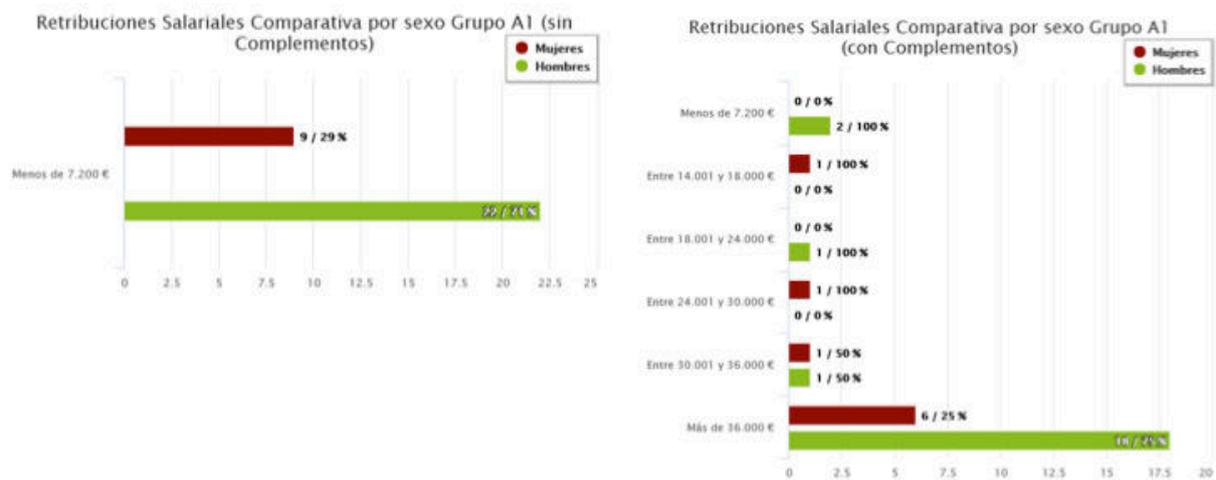
En cuanto a las retribuciones salariales con complementos, la mitad de la población femenina se sitúa en las franjas salariales intermedias, estando el 28,6% de las trabajadoras del Ayuntamiento de Alcoy (n= 73) en la franja de entre 24.001 y 30.000 €, y el 22% (n=56) entre 18.001 y 24.000 €.

Se observa que el porcentaje de hombres en los salarios más elevados es ligeramente mayor que el de mujeres, ya que estos cuentan con un 40,9% de su plantilla en las dos franjas más altas y las mujeres con un 27,8%.

En cuanto a los salarios más bajos, la presencia de hombres y mujeres es bastante equitativa, en las bandas salariales de menos de 7.200 € y de entre 7.200 y 12.000 €.

## Retribuciones Salariales por Grupo

### Comparativa Grupo A1

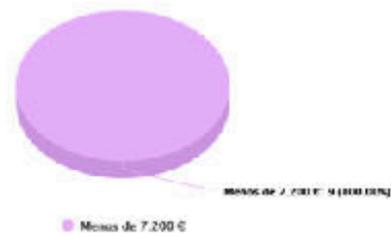


En relación con la información volcada sobre las retribuciones salariales es de destacar que hay más hombres en la categoría A1 (n= 22) que mujeres (n= 9). La mayoría de ellos, el 81% (n=18) cobran complementos específicos que les sitúan en la banda salarial más elevada de más de 36.000 €. Respecto al porcentaje de trabajadoras que se sitúan en la banda de más de 36.000 €, con los complementos representa el 66% de las trabajadoras (n=6) en esta categoría.

Retribuciones sin Complementos Grupo A1 hombres



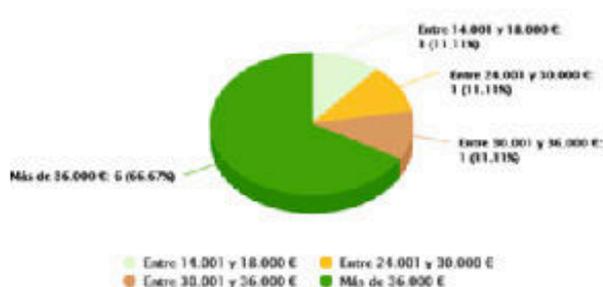
Retribuciones sin Complementos Grupo A1 mujeres



Retribuciones con Complementos Grupo A1 hombres



Retribuciones con Complementos Grupo A1 mujeres



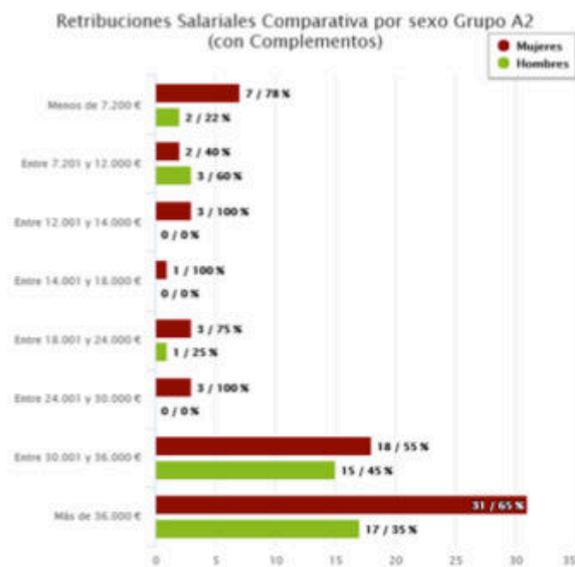
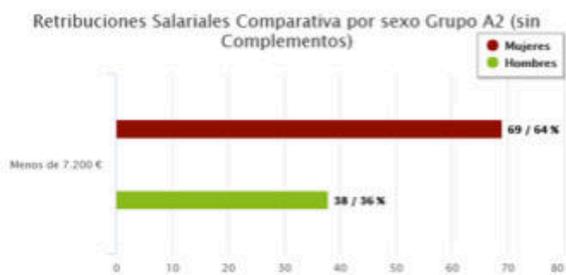
En cuanto a las retribuciones salariales con complementos del Grupo A1, el 66% de la población femenina (n=6) se sitúa en la franja superior de más de 36.000 €. El porcentaje de hombres en los salarios más elevados es del 81% (n=18). Los trabajadores (n=2) que se sitúan en la banda inferior de menos de 7.200 € deben pertenecer al grupo de quienes trabajan menos de 10 horas.

## Comparativa Grupo A2

En cuanto al grupo A2, las trabajadoras son mucho más numerosas (n=69) que los trabajadores (n=38). Y sus salarios bases sin complementos son inferiores a 7.200 €, lo que supone que la mayor parte del salario se compone por los complementos específicos en toda la plantilla que se sitúa en esta categoría.

Cuando se analiza las retribuciones salariales con complementos se observa que, el 72% de las trabajadoras del Grupo A2, ocupan las franjas salariales más elevadas de entre

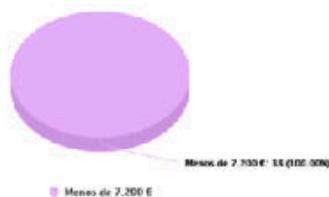
30.001 y 36.000 € (n=18) y de más de 36.000 € (n=31). A pesar de estar representados en menor número, el 82% de los trabajadores del Grupo A2, ocupan las franjas más elevadas de entre 30.001 y 36.000 € (n=15) y de más de 36.000 € (n=17).



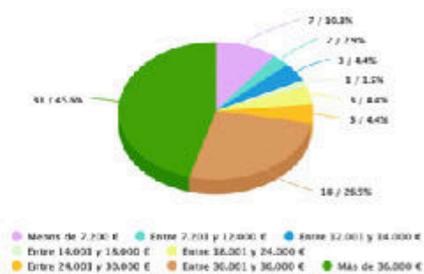
Retribuciones sin Complementos Grupo A2 mujeres



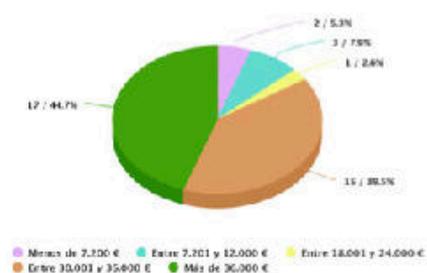
Retribuciones sin Complementos Grupo A2 hombres



Retribuciones Con complementos Grupo A2 - Mujeres

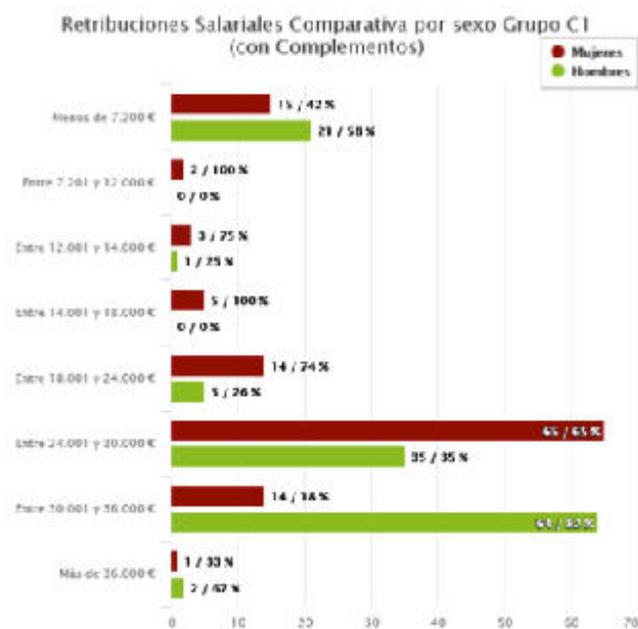


Retribuciones Con complementos Grupo A2 - Hombres



Se observa una ligera diferencia en la retribución con complementos que beneficia a los trabajadores.

## Comparativa Grupo C1

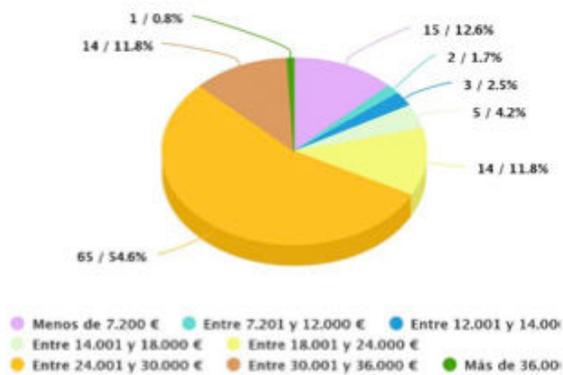


La categoría C1 es numéricamente la más poblada de todas, siendo un total de 119 trabajadoras y 128 trabajadores. Al analizar las retribuciones salariales con complementos observamos una aguda asimetría respecto de las dos bandas salariales superiores de entre 30.001 y 36.000 € en la que se sitúan el 50% de los trabajadores (n=64) y el 11% de trabajadoras (n=14) de esta categoría. A la banda de más de 36.000 € acceden solo dos trabajadores y una trabajadora.

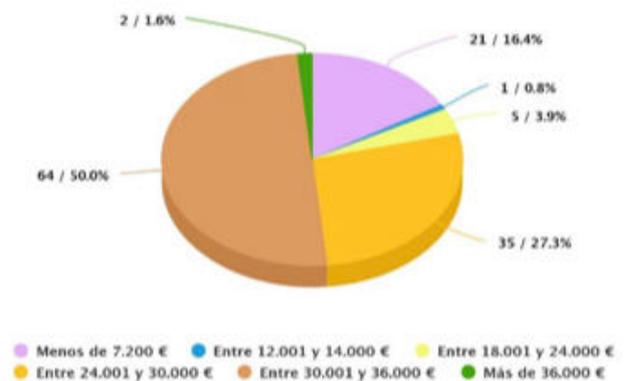
La mayoría de las trabajadoras de esta categoría C1 (n=65) se sitúan en la banda intermedia de 24.001 a 30.000 €, lo que representa el 54%, el resto se reparte entre el resto de bandas, estando subrepresentadas en la banda inferior, de menos de 7.200 €, en la que se sitúan el 12,6% de ellas (n=15) y de 18.001 y 24.000 €, en la que se sitúan el 11,7% de las trabajadoras de la categoría C1.

El porcentaje de trabajadoras que se sitúan en las cuatro bandas inferiores es del 21% (n=25), mientras que el porcentaje de trabajadores que ocupan esas cuatro franjas es del 17% (n=22), estando la mayoría de ellos en la banda inferior a 7.201 € (n=21).

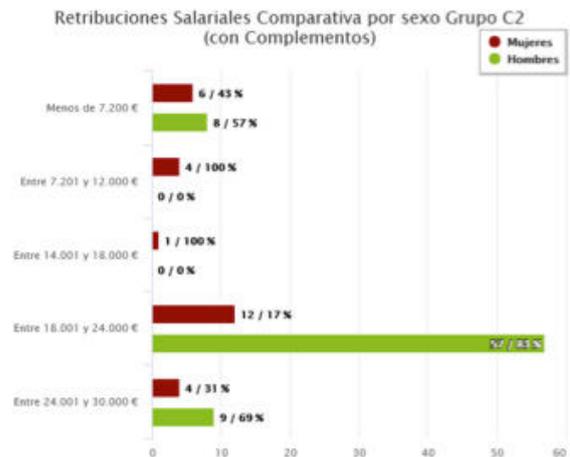
Retribuciones Con complementos Grupo C1 – Mujeres



Retribuciones Con complementos Grupo C1 – Hombres



## Comparativa Grupo C2



En el grupo C2 los trabajadores se sitúan en las bandas salariales intermedias, el 77% de los salarios de los hombres (n=57) se encuentran en la franja de 18.001 a 24.000 €, y el 12% (n=9) en la franja de 24.001 a 30.000 €.

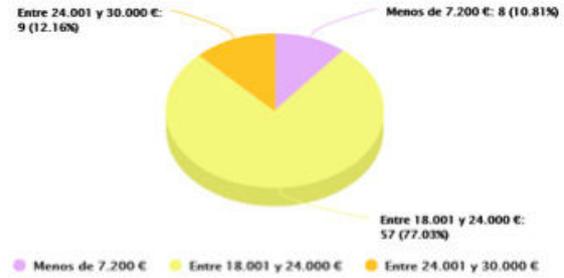
Respecto de las franjas inferiores, son las trabajadoras las que las ocupan, siendo el 22% (n=6) de menos de 7.200€, el 14% (n=4) de entre 7.201 y 12.000 €. Los trabajadores, sin embargo, se sitúan en un porcentaje del 10% (n=8).

Se produce una ligera asimetría en las retribuciones salariales con complementos en el grupo C2. Se recomienda analizar en mayor profundidad sus causas.

Retribuciones con Complementos Grupo C2 mujeres

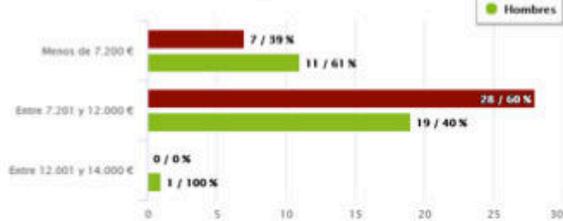


Retribuciones con Complementos Grupo C2 hombres

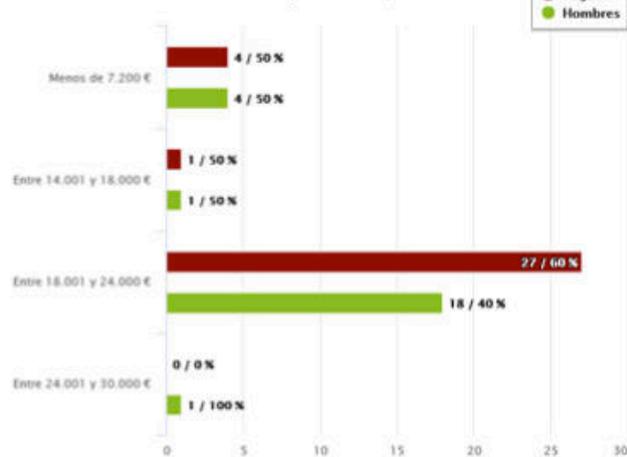


## Comparativa Grupo E

Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo E (sin Complementos)

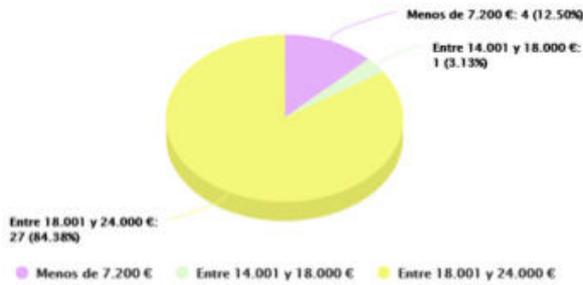


Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo E (con Complementos)

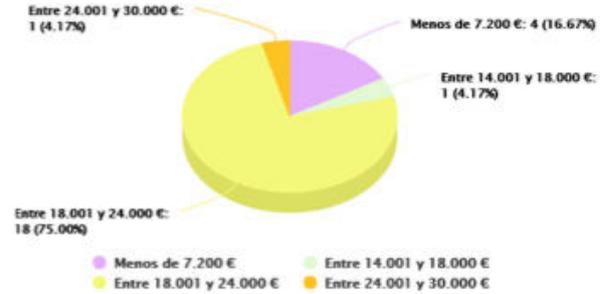


En la categoría E hay un número mayor de mujeres ( $n= 32$ ) que de hombres ( $n= 24$ ). La mayoría de ellas, el 84,3% ( $n=27$ ) y de ellos, el 75% ( $n=18$ ) se sitúan en la banda intermedia de entre 18.001 y 24.000 €. Solo un trabajador se sitúa en la banda de 24.001 a 30.000 € y ninguna trabajadora.

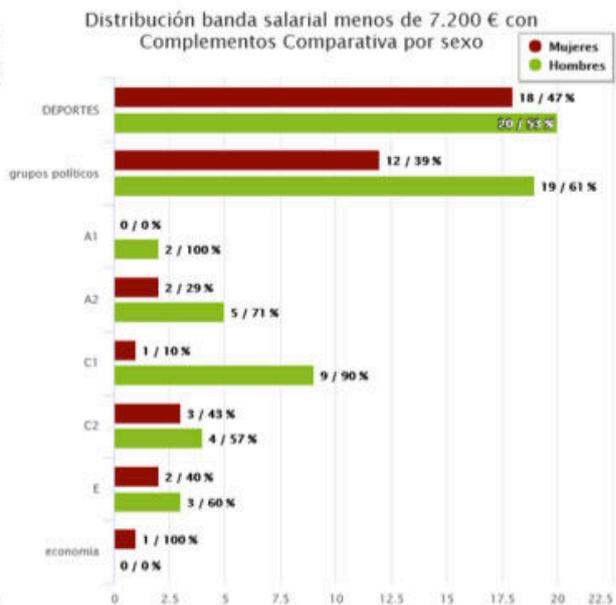
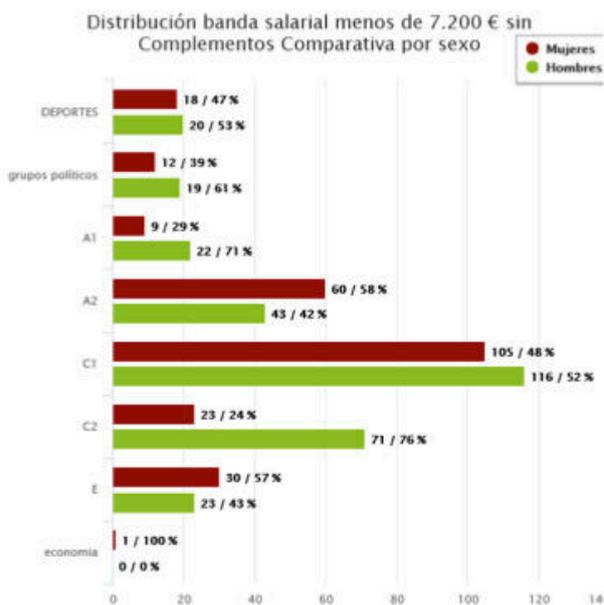
Retribuciones con Complementos Grupo E mujeres



Retribuciones con Complementos Grupo E hombres



## Retribuciones por Grupos



En el análisis de las retribuciones salariales por Grupos, se observa que los trabajadores acceden en mayor proporción a los complementos salariales en todos los grupos profesionales, incluso en los casos en los que hay un mayor número de trabajadoras en dicho grupo (como en el Grupo A2 y Grupo E).

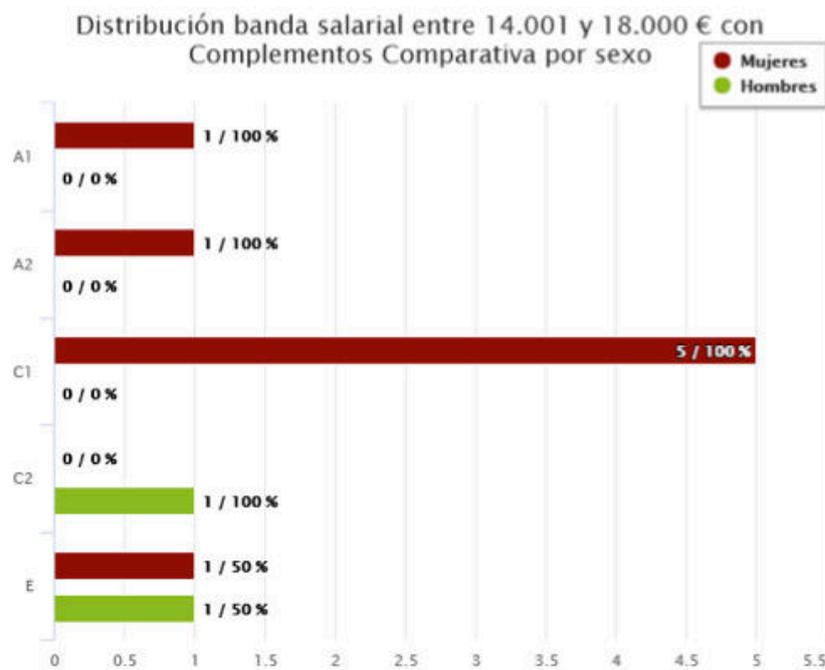
## Banda entre 7.201 y 12.000 € Grupos con complementos



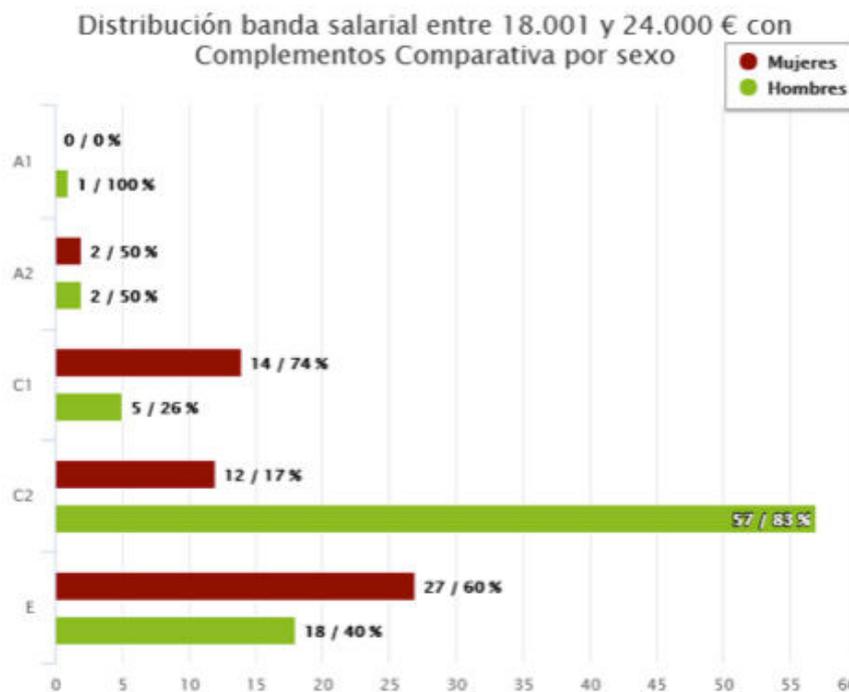
## Banda entre 12.001 y 14.000 € Grupos con complementos



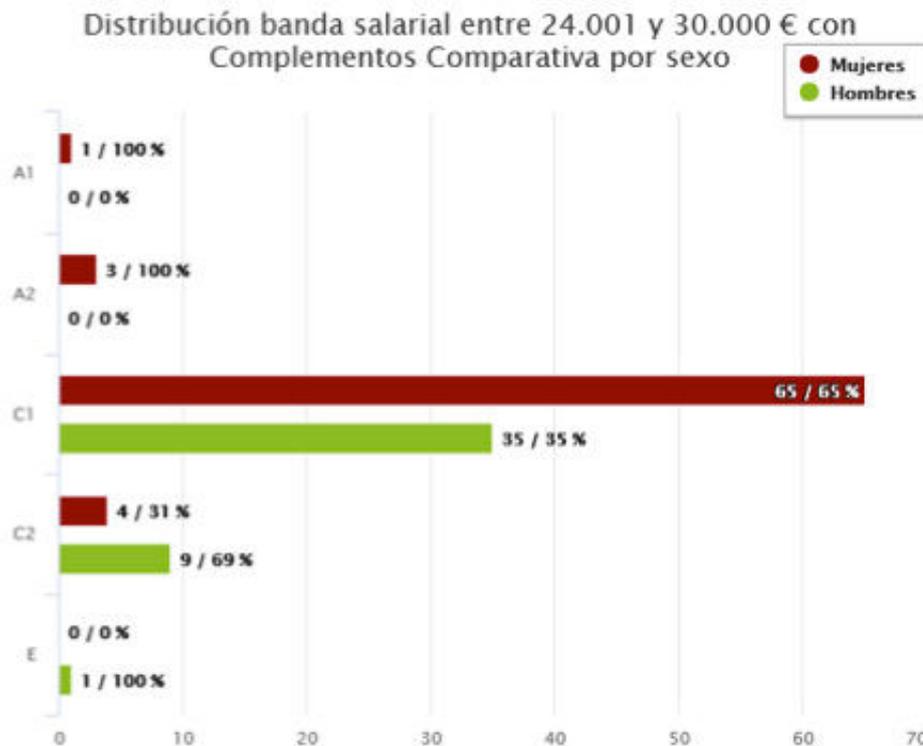
## Banda entre 14.001 y 18.000 € Grupos con complementos



## Banda entre 18.001 y 24.000 € Grupos con complementos



## Banda entre 24.001 y 30.000 € Grupos con complementos



## Banda entre 30.001 y 36.000 € Grupos con complementos



## Banda de más de 36.000 € Grupos con complementos



Como ya se ha comentado, en cuanto al grupo A2, las trabajadoras son mucho más numerosas (n=69) que los trabajadores (n=38). Cuando se analiza las retribuciones salariales de más de 36.000 € con complementos se observa que, el 44,9% de las trabajadoras del Grupo A2, ocupan las franjas salariales más elevadas de más de 36.000 € (n=31). Y a pesar de estar representados en menor número, la misma proporción de trabajadores, en concreto el 44,7% del Grupo A2, ocupan las franjas más elevadas de más de 36.000 € (n=17), por lo que no se detecta desequilibrio en el Grupo A2.

Al contrario, en el Grupo A1, a pesar de que en este grupo hay un mayor número de trabajadores (n=22) que de trabajadoras (n=9), el 66% de ellas se sitúa en la franja salarial más elevada, mientras que el 81,8% de ellos se sitúa en la franja de más de 36.000 €. Hay una diferencia porcentual de 15 puntos.

## Complementos y gratificaciones extraordinarias

En la LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el CAPÍTULO III Régimen Retributivo y de la Seguridad Social clarifica la diferencia entre las retribuciones básicas (Art 74) (sueldo base por la adscripción a un cuerpo o escala o agrupación profesional, trienios y pagas extraordinarias) y lo que se considera retribuciones complementarias (Art 76) que incluye:

1. El complemento de la carrera administrativa (que dependerá de la progresión alcanzada en la carrera horizontal).
2. El complemento de puesto de trabajo, y éste a su vez se desglosa en:
  - Competencial (según dificultad técnica y responsabilidad del puesto)
  - Desempeño (condiciones particulares, dedicación e incompatibilidad exigible para su desempeño)
3. El complemento de actividad profesional (grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que se desarrolla el trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos). Su percepción no será fija y periódica en el tiempo y exigirá la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos.

La aplicación del complemento de actividad profesional se efectuará de acuerdo con los criterios establecidos por el CIR (Consell Interdepartamental de Retribuciones). Deberá ser autorizada, previamente, en el Pleno del Ayuntamiento y será objeto de publicidad al resto del personal funcionario del organismo y a la representación sindical.

Se recomienda realizar una ampliación del diagnóstico para examinar y hacer un análisis en profundidad de las percepciones salariales complementarias por tipos de complementos, y sexo.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, serán objeto de publicidad al resto del personal funcionario del organismo y a la representación sindical.

No se han detallado en el volcado de datos la realización de horas extraordinarias, ni tampoco consta publicidad alguna en este aspecto. Se recomienda realizar una ampliación del diagnóstico en el sentido de conocer el número de personas y grupos profesionales que acceden a ellas, información que ha de estar desagregada por sexo, y que habrá de ser transparente a la plantilla.

## Conclusiones y Análisis DAFO

### Fortalezas

Existe un compromiso político explícito, dirigido a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidad de hombres y mujeres, que se ha materializado en la redacción del Plan de Igualdad de este primer Plan de Igualdad, y en la formación de la Comisión de Igualdad, así como en la existencia de un Plan para la Ciudadanía.

En el conjunto de la organización, se observa una proporción bastante equilibrada entre mujeres (45,1%) y hombres (54,9%), tanto en el personal de la plantilla, incluso en las relaciones contractuales con personas con diversidad funcional, en los puestos de jefatura, como también a nivel político, lo cual es una fortaleza que hay preservar y mantener.

No solo se cumple el principio de presencia equilibrada en los puestos de jefatura, sino que además, las mujeres lideran sectores en los que el porcentaje de hombres es mayor, como la brigada de obras y

la de electricidad o el cementerio. O bien, sectores tradicionalmente liderados por los hombres, como por ejemplo Centro Deportivo.

Desde el Ayuntamiento se llevan a cabo unos programas formativos orientados directamente a la promoción interna, en general, a través de la formación externa, así como la formación propia impartida por personal cualificado funcionario del propio Ayuntamiento, y esta se dirige a todas las categorías y niveles jerárquicos.

El Ayuntamiento dispone de un Plan de formación dirigido a todo el personal de la plantilla, cuyo objetivo es especializar al personal público en el desarrollo de las funciones específicas de su puesto de trabajo. Las personas responsables de este Plan, tanto en la fase de diseño como de ejecución del mismo, son el Departamento de Personal y Formación, así como la Dirección de Recursos Humanos.

Otra cuestión a destacar es que se reconozcan los períodos suspensivos a efectos de la promoción.

Se ha de poner el acento en todas las fortalezas detectadas y darles adecuado tratamiento comunicacional para ponerlas en valor y fortalecerlas.

## Debilidades

En este apartado, se procede a analizar las debilidades observadas en la organización con respecto a este proyecto, con el objetivo de tomar consciencia de las mismas y activar los mecanismos necesarios para superarlas.

Así, la aguda segregación horizontal observada fundamentalmente en la policía local, donde además se produce la segregación vertical, ya que no existe ninguna Oficiala en la policía, y solo una Sub Jefatura de Inspección.

Además, las relaciones contractuales de menor estabilidad están ocupadas proporcionalmente por más mujeres.

A pesar de que se declara que se dispone de programas de actuación, guías de buenas prácticas y medidas específicas en

materia de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar, los indicadores en el uso de las medidas de conciliación alertan de la necesidad de realizar campañas comunicacionales para fomentar la corresponsabilidad.

No se dispone de guía de buenas prácticas en materia de violencia de género, ni de un Plan unificado para el municipio. Cuestión en la que habrá de prestarse especial atención, no solo en los recursos humanos de la organización, sino también de cara a la ciudadanía y la gestión de los servicios integrales. La protección de las mujeres y la promoción de la cultura de la igualdad son competencia municipal y hay que promover una cultura en igualdad que se dirija a la ciudadanía desde el corazón del Ayuntamiento.

No se han puesto en marcha los preceptivos informes de impacto de género, cuestión que habrá que solventar desde el compromiso y la facilitación de la formación al personal.

Un factor a mejorar es el área de la Comunicación, cuestión fundamental y clave de cara al Plan de Igualdad.

## Oportunidades

La devolución de las competencias municipales en materia de igualdad y el contexto socio-político actual, sensibilizado hacia la importancia de la igualdad y la prevención de la violencia de género, sitúa este momento, por lo que es un momento apropiado para impulsar medidas de transformación y de inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas del ayuntamiento a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ahora que además cuenta con presupuesto del Pacto Estatal de Violencia de Género.

El hecho de contar con la subvención de Conselleria que facilita la conformación de un equipo en el área de igualdad, mediante la contratación de dos promo-

toras que puedan ser coordinadas por la Agente de Igualdad de la organización supone un aspecto muy positivo, que de gestionarse adecuadamente para el correcto aprovechamiento de los recursos, supondrá una mejora cuantitativa y cualitativa que sin duda afectará a los resultados de la evaluación que anualmente se realice desde el consistorio.

## Amenazas

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 im-

plementación del Plan de Igualdad. Por lo que será preciso atender suficientemente y dotar presupuestariamente, además de planificar las actuaciones que se han de implementar en los próximos cuatro años.

## Recomendaciones

1. Incluir en el Plan de Formación del Ayuntamiento formación obligatoria que garantice la implementación y ejecución del presente plan de igualdad. Los recursos humanos han de prepararse para recibir formación específica en materia de cláusulas sociales con perspectiva de género en la dinámica de contratación, en la realización de informes con impacto de género, para poder comenzar a realizarlos cuando se convoque vacantes de empleo público, así como a nivel presupuestario en materia de presupuestos con perspectiva de género.
2. Mantener y reforzar el control de las Jefaturas mediante el diseño de herramientas, que faciliten la concreción de los datos desagregados por sexo.
3. Revisar los criterios de experiencia y antigüedad en los procesos de selección, así como la propia RPT de la organización, para garantizar la incorporación de la perspectiva de género, y que no existan sesgos de ningún tipo en dichos documentos que regulan formalmente el acceso al empleo público en el Ayuntamiento de Alcoy. Será necesario recibir formación específica en igualdad para evitar cualquier sesgo asociado al género.

4. Incorporar herramientas de control del principio de presencia equilibrada, que fomenten la promoción de la igualdad en los puestos de toma de decisión, así como en los puestos de asesoría.
5. Hacer la correcta difusión del criterio por el que se reconocen los períodos suspensivos a efectos de la promoción, y existe la posibilidad de pasar de contrato parcial a tiempo completo, cuyo requisito para este último es que lo demande la Administración, ya que es positivo de cara a la promoción de la conciliación de la plantilla.
6. Incluir dentro del Programa Formativo orientado a la promoción interna, cursos de formación específica en igualdad, de cara a fomentar particularmente el esfuerzo formativo en igualdad.
7. Implementar herramientas de control de la progresión de las mejoras de empleo y promociones solicitadas y conseguidas, desagregando la información por sexo.
8. Realizar un análisis detallado de las personas que conforman el grupo de Personal Administrativo C1, para examinar si existe sobre cualificación, ver el nivel formativo (Titulaciones FP, Universitarias, Master o Postgrados) y tenerlo en cuenta en futuros procesos de promoción o mejora de empleo en la carrera profesional y una correcta evaluación del desempeño.
9. Realizar la formación dentro del horario de trabajo. Se recomienda que en los casos en los que la formación se tenga que realizar fuera del horario laboral, se aumenten las ayudas económicas y demás facilidades para que las personas con hijas, hijos o personas mayores a su cargo puedan acudir a las formaciones.

### Respecto del área de Conciliación

10. Se recomienda en una ampliación del diagnóstico recabar la información relativa a:
  - la edad de las y los descendientes
  - sobre si tienen familiares a cargo, personas mayores o dependientes con discapacidades o algún tipo de diversidad funcional.
11. Realizar campañas de comunicación para fomentar la corresponsabilidad sobre todo dirigidas a la plantilla masculina, con el objetivo de neutralizar los riesgos psicosociales a los que habitualmente se enfrentan los hombres a la hora de conciliar, por no estar asociada la conciliación a su rol de género y revertir los indicadores actuales que alertan de una clara asimetría en el disfrute de los permisos.
12. Divulgar adecuadamente los mecanismos de conciliación y desarrollar métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación.
13. Así como revisar, y si es posible acortar el plazo medio de respuesta (de una semana a un mes) en el protocolo de solicitud de permisos.

### En materia de Comunicación

14. 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 neutro y no sexista.
15. Capacitar al personal del Ayuntamiento, al personal técnico y político, para llevar a cabo una comunicación inclusiva en el Ayuntamiento, tanto en el uso del lengua-

je como en el de las imágenes y de la comunicación en general.

16. Las convocatorias públicas, ordenanzas, instrucciones o cualquier otra documentación generada desde el Ayuntamiento han de cumplir con la legislación y adaptarse al lenguaje neutro.
17. Respecto de la Comunicación a personas que no tienen acceso a la intranet, habrá que tener en cuenta a los equipos que pudieran no tener acceso a la intranet del Ayuntamiento (por ejemplo personal de limpieza, brigadas, Centros Educativos, etc..).

### En materia de Salud Laboral

18. Se recomienda la realización de un estudio sobre la etiología de los accidentes y las causas de las bajas no voluntarias para conocer los motivos de las mismas, incorporando la perspectiva de género. Así como desplegar acciones formativas y de la correcta utilización de los EPIs, en su caso, que garanticen la inclusión de la perspectiva de género. Si el estudio alertase de la posible asunción de mayores conductas de riesgo por parte de los trabajadores, atender a esta circunstancia para eliminarlas y consecuentemente reducir el número de accidentes.
19. Además, es imprescindible que la Evaluación de Riesgos Laborales identifique los puestos de trabajo que están exentos de riesgos, para facilitar la labor del Departamento de Recursos Humanos en el caso de riesgos por embarazo o lactancia. Se ha de difundir el protocolo a seguir para que la plantilla tenga conocimiento del protocolo a seguir en estos casos.
20. Es preciso cumplir con el ordenamiento jurídico y elaborar un protocolo específico que incluya medidas de solución de conflictos derivados de las situaciones de acoso sexual, que prevea el tratamiento psicológico y de rehabilitación

para las víctimas y las consecuencias que este tipo de conductas tiene en la organización.

21. Además, deberán establecerse sistemas de garantía para evitar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, y prevenir este tipo de conductas, ante las cuales la organización tendrá tolerancia cero. Lo que supone, entre otras cosas, la inclusión del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo dentro de los riesgos psicosociales en la Evaluación de Riesgos Laborales, llevar a cabo medidas formativas e informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla del Ayuntamiento de Alcoy y el recuento y custodia de las denuncias que se interpongan.

### Respecto a las retribuciones Salariales

22. Se recomienda realizar una ampliación del diagnóstico para examinar y hacer un análisis en profundidad de las percepciones salariales complementarias con los datos desagregados por sexo según el tipo de complemento:
  - Carrera administrativa,
  - Puesto de trabajo:
    - Competencial
    - Desempeño
  - Actividad profesional.

Especialmente en los grupos profesionales donde se han detectado diferencias significativas (Grupo C2, C1, A1)

También se deberían de recoger en dicha ampliación del diagnóstico en el número de personas y grupos profesionales que acceden a las gratificaciones extraordinarias, información que ha de estar desagregada por sexo, y que habrá de ser transparente a la plantilla.

++

## 6. Objetivos del plan

## Proceso de selección y contratación

- Objetivo general:** Regular formalmente la incorporación de la perspectiva de género para garantizar que no existan sesgos de ningún tipo en los procesos de contratación, selección y/o en la documentación oficial.
- Objetivo específico 1:** : Garantizar la formación específica en igualdad a los recursos humanos para evitar cualquier sesgo asociado al género en los procesos de contratación, en el ámbito de aplicación de la LCE.
- Objetivo específico 2:** Introducir la legislación en igualdad de oportunidades y violencia de género en las oposiciones y procesos de selección del Ayuntamiento de Alcoy.
- Objetivo específico 3:** Revisar los criterios utilizados en los procesos de selección, así como el uso del lenguaje neutro y garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la Relación de Puestos de Trabajo.

## Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

**Objetivo general:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la Clasificación Profesional.

**Objetivo específico 4:** Aumentar el conocimiento de la organización sobre el grado de cualificación de la plantilla del Ayuntamiento.

**Objetivo específico 5:** Desplegar acciones para reducir la aguda segregación horizontal detectada.

**Objetivo general:** Reforzar el control de la infrarrepresentación femenina en los diferentes niveles organizativos.

**Objetivo específico 6:** Introducir de manera sistemática, la concreción de los datos desagregados por sexo, en el diseño y la alimentación de herramientas, que faciliten el control del principio de presencia equilibrada.

## Formación

- Objetivo general:** Incluir en el Plan de Formación del Ayuntamiento formación obligatoria que garantice la implementación y ejecución del presente plan de igualdad.
- Objetivo específico 7:** Planificar el diseño de formaciones específicas los recursos humanos han de prepararse para recibir formación específica para implementar el presente PIO.
- Objetivo específico 8:** Garantizar que la formación que gestiona el Ayuntamiento se realice dentro de lo posible en el horario de trabajo, según el Reglamento de Formación.
- Objetivo específico 9:** Facilitar e incrementar las ayudas en los casos en los que la formación se tenga que realizar fuera del horario laboral.

## Promoción profesional

**Objetivo general:** Trazar una estrategia de Comunicación basada en la transparencia y la equidad de género.

**Objetivo específico 10:** Informar de los criterios objetivos que se utilizan para los criterios de promoción.

**Objetivo específico 11:** Garantizar que las promociones se producen de manera equitativa en la organización.

**Objetivo específico 12:** Incluir dentro del Programa Formativo orientado a la promoción interna, cursos de formación específica en igualdad, de cara a fomentar particularmente el esfuerzo formativo en igualdad.

## Condiciones de trabajo

**Objetivo general:** Aumentar el conocimiento de la organización para evitar posibles discriminaciones en los contratos realizados.

**Objetivo específico 13:** Hacer una ampliación del Informe diagnóstico para analizar la temporalidad observada en los contratos de las mujeres.

**Objetivo específico 14:** Revisar los criterios habitualmente utilizados en los procesos de selección para evitar sesgos de género.

## Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

**Objetivo general:** Conocer las necesidades reales en materia de conciliación por ascendencia y descendencia.

**Objetivo específico 15:** Realizar una ampliación del diagnóstico según las condiciones y edad de las personas dependientes a cargo.

**Objetivo general:** Divulgar los mecanismos de conciliación posibles y desarrollar métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación.

**Objetivo específico 16:** Diseñar una campaña sobre conciliación y corresponsabilidad.

**Objetivo específico 17:** Promover el uso y disfrute de las medidas de conciliación y generar una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados

## Retribuciones

**Objetivo general:** Analizar los puestos de trabajo masculinizados y feminizados para que la Relación de Puestos de Trabajo ofrezca garantías en retribuciones por trabajos de igual valor.

**Objetivo específico 18:** Realizar una ampliación del diagnóstico para examinar y hacer un análisis en profundidad de las percepciones salariales complementarias con los datos desagregados por sexo según el tipo de complemento.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo general:** Promover un clima laboral libre de Violencia de Género en la organización.

**Objetivo específico 19:** Prevenir cualquier situación de acoso u hostigamiento sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral, y facilitar a las posibles víctimas del acoso una vía para poder informar y denunciar los hechos con respeto a su intimidad y dignidad y el restablecimiento más rápido de sus derechos.

**Objetivo específico 20:** Facilitar el conocimiento a través de la formación en materia de Acoso y conductas inapropiadas a través de herramientas que favorezcan la sensibilización, la prevención y la actuación que regula esta organización.

## Salud laboral

**Objetivo general:** Mantener el compromiso actual del Ayuntamiento de realizar un tratamiento de la salud incorporando la perspectiva de género.

**Objetivo específico 21:** Realizar un seguimiento continuo y permanente de la evaluación de riesgos laborales de manera que se tenga en cuenta la perspectiva de género.

**Objetivo específico 22:** Desplegar acciones que garanticen la inclusión de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.

## Comunicación

**Objetivo general:** Garantizar que todos los departamentos, 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 23:** Garantizar el conocimiento del contenido del PIO a toda la plantilla, incluso a aquella que no tiene acceso habitual a internet (personal de limpieza, brigadas, Centros Educativos, etc.).

**Objetivo específico 24:** Realizar una revisión minuciosa de toda la comunicación en la organización y utilizar el lenguaje inclusivo en los medios de comunicación del municipio.

**Objetivo específico 25:** Garantizar un uso inclusivo del lenguaje y la comunicación por parte de toda la organización, favorecer un rechazo de las discriminaciones directas en el uso del lenguaje, poniendo especial cuidado en las convocatorias de plazas públicas y bolsas de empleo del Ayuntamiento.

**Objetivo específico 26:** Garantizar que todas analizar las imágenes de cartelería y comunicación financiadas con dinero público cumplen los criterios de ser inclusivas, fomentar la paridad y los principios de igualdad de género.

## Promover la transversalidad de Género

**Objetivo general:** Garantizar la implementación del PIO promoviendo la transversalidad, el seguimiento y la evaluación del mismo.

**Objetivo específico 27:** Promover la Transversalidad de Género en la Gestión Municipal.

**Objetivo específico 28:** Dotar de un equipo estable para transversalizar las políticas públicas de igualdad en la organización.



**++**

## **7. Acciones del plan**

## Proceso de selección y contratación

**Objetivo general:** Regular formalmente la incorporación de la perspectiva de género para garantizar que no existan sesgos de ningún tipo en los procesos de contratación, selección y/o en la documentación oficial.

**Objetivo específico 1:** Garantizar la formación específica en igualdad a los recursos humanos para evitar cualquier sesgo asociado al género en los procesos de contratación, en el ámbito de aplicación de la LCE.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 1	2	Se realizará una formación sobre la aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigida a todas las personas de la plantilla que tengan competencias en esta área.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Formación / Contratación
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha de realización / Asistentes desagregado por sexo

**ACCIÓN**   **PRIORIDAD**   **DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN**

nº2	2	<p>Una vez las personas responsables hayan realizado la formación descrita en la acción anterior, se procederá al diseño de cláusulas sociales para la subcontratación de empresas. Entre otras medidas, se recogerán las siguientes:</p> <p>Art. 46 ley 2003 igualdad valenciana. Vigilar que las empresas licitantes cumplan con la normativa en IOMH:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Las empresas con más de 250 personas empleadas: tener Plan de Igualdad que cumple los requisitos mínimos del art. 46 de la LOI, visado y evaluado anualmente por una entidad experta.</li><li>- Las empresas con plantillas inferiores a 250 personas empleadas: acreditar que se cumple con los criterios de igualdad al menos en:<ul style="list-style-type: none"><li>- No discriminación en el acceso al empleo.</li><li>- Garantías ante casos Acoso Sexual y por razón de sexo.</li><li>- Medidas de conciliación.</li><li>- Materia Prevención de Riesgos Laborales.</li></ul></li></ul> <p>Se tendrá en cuenta, entre otras, la Disposición transitoria décima segunda, que establece la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción 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<sup>(1)</sup>.</p>
-----	---	--

<b>PERIODICIDAD</b>	Permanente.
---------------------	-------------

<b>RESPONSABLE</b>	Contratación.
--------------------	---------------

<b>INDICADOR/ES</b>	Nº de pliegos, contratos y subvenciones que incorporan cláusulas sociales con perspectiva de género.
---------------------	--

1 Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 3	2	Realizar una formación en procesos de selección dirigida a todo el personal implicado del Ayuntamiento.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Formación / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Nº de asistentes desagregado por sexo / Contenidos y Titulación de la persona docente / Fecha de realización

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 4	2	Rediseñar los procesos de selección y contratación de personal para que sean neutros, principalmente en los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Descripción del puesto de trabajo en la propia convocatoria.</li> <li>– Utilizar un lenguaje inclusivo.</li> <li>– Revisar los canales de difusión.</li> <li>– Revisar los criterios de valoración.</li> </ul> <p>La nueva redacción de este proceso o protocolo deberá considerar los diferentes tipos de personal (funcionariado de carrera, funcionariado interino, personal laboral, personal eventual y otro tipo de personal) así como los diferentes sistemas selectivos que se aplican en el Ayuntamiento (oposición, concurso-oposición, concurso de valoración de méritos).</p>
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> Sistema de proceso de selección utilizado, nº de procesos finalizados con el nuevo sistema / nº de mujeres y hombres contratados.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 5	1	Llevar a cabo una formación en informes de impacto de género para el personal del Ayuntamiento.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Formación / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Contenidos / Nº de asistentes desagregado por sexo

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 6	2	Realizar Informes de Impacto de Género para cada uno de los procesos selectivos en el acceso al empleo público que se pongan en marcha, incluidas las bolsas de trabajo.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Nº de convocatorias y bolsas / Informes de Impacto de género realizados.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 7	1	Diseño y alimentación de una herramienta de control del principio de presencia equilibrada en los tribunales de selección.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual / Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Datos de participación en cada uno de los tribunales por año.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 8	3	Introducir acciones positivas en aquellas Unidades en las convocatorias públicas para promocionar el empleo de las mujeres, cuando el informe de impacto de género así lo recomiende.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Nº de informes de impacto de género que recomiendan realizar AP y nº de AP introducidas en las convocatorias públicas

**Objetivo específico 2:** Introducir la legislación en igualdad de oportunidades y violencia de género en las oposiciones y procesos de selección del Ayuntamiento de Alcoy.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 9	1	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. En caso de promoción o concursos, se valorará la formación en igualdad.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Temario incluido en cada convocatoria. Criterios de valoración promociones y concursos que incluyen la formación en igualdad

**Objetivo específico 3:** Revisar los criterios utilizados en los procesos de selección, así como el uso del lenguaje neutro y garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la Relación de Puestos de Trabajo.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 10	3	Realizar una revisión minuciosa de la Relación de Puestos de Trabajo para incorporar la perspectiva de género y adaptarla a un lenguaje administrativo no sexista. Una vez aprobada se realizará la máxima difusión de la misma entre la plantilla y será accesible desde el apartado transparencia de la web.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Representación Sindical / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Enlace donde cuelga la RPT con perspectiva de género

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 11	3	Revisar los criterios como la antigüedad, la experiencia, o haber desempeñado puestos de mando para eliminar los sesgos.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Representación Sindical / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Enlace donde cuelga la RPT con perspectiva de género

## Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

**Objetivo general:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la Clasificación Profesional.

**Objetivo específico 4:** Aumentar el conocimiento de la organización sobre el grado de cualificación de la plantilla del Ayuntamiento.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 12	3	Analizar el techo de cristal en el personal técnico del Ayuntamiento. Ampliación de diagnóstico.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Evolución del porcentaje de mujeres en los diferentes niveles organizacionales / Porcentaje de mujeres con Nivel de formación superior

**Objetivo específico 5:** Desplegar acciones para reducir la aguda segregación horizontal detectada.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 13	1	Llevar a cabo una jornada de apoyo a las mujeres que forman parte de las FCCSS.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Igualdad / Jefatura Policía
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha de la Jornada y n.º de asistentes

**Objetivo general:** Reforzar el control de la infrarrepresentación femenina en los diferentes niveles organizativos.

**Objetivo específico 6:** Introducir de manera sistemática, la concreción de los datos desagregados por sexo, en el diseño y la alimentación de herramientas, que faciliten el control del principio de presencia equilibrada.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 14	1	Fomentar la imagen pública de las mujeres en las unidades masculinizadas, (Policía, Deportes, Brigada de Obras) mediante campañas de comunicación.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Igualdad / Jefaturas de Departamento implicadas
		<b>INDICADOR/ES</b> Contenido de las campañas realizadas y medios de difusión utilizados

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 15	3	Diseño y alimentación de una herramienta de control del principio de presencia equilibrada en los puestos de toma de decisión o Jefaturas.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual y Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> N° y porcentaje de mujeres en estas categorías

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 16	3	Diseño y alimentación de una herramienta de control del principio de presencia equilibrada en los puestos de asesoría.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual y Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> N° y porcentaje de mujeres en estas categorías

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 17	3	Diseño y alimentación de una herramienta de control del principio de presencia equilibrada en la Representación de la plantilla, facilitando dichas herramientas a las distintas organizaciones sindicales.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual y Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Representación Sindical
		<b>INDICADOR/ES</b> N° y porcentaje de mujeres en cada organización sindical.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 18	4	Realizar un informe sobre la Clasificación profesional para evaluar los avances producidos en el descenso de la segregación horizontal y vertical.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Reducción porcentual de la segregación horizontal y vertical por categoría

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 19	4	Establecer la obligatoriedad de realizar un informe de impacto de género cuando se constituyan órganos de toma de decisión, con tal de impulsar que se ajusten al principio de presencia equilibrada, siempre que sea posible.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente.
		<b>RESPONSABLE</b> Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> N° de órganos de toma de decisión / N° de informes de impacto de género realizados / N° de órganos que cumplen el principio de presencia equilibrada.

## Formación

**Objetivo general:** Incluir en el Plan de Formación del Ayuntamiento formación obligatoria que garantice la implementación y ejecución del presente plan de igualdad.

**Objetivo específico 7:** Planificar el diseño de formaciones específicas los recursos humanos han de prepararse para recibir formación específica para implementar el presente PIO.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 20	1	Diseñar el Plan Formativo en materia de Igualdad con carácter anual.
		<b>PERIODICIDAD</b> Anual
		<b>RESPONSABLE</b> Formación / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Enlace donde cuelga el Plan Formativo / Nº de ejemplares impresos y colgados en tablones, o repartidos en su caso.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 21	1	<p>Publicar anualmente el Plan de Formación Obligatoria en materia de igualdad que contenga al menos formación en las siguientes:</p> <p>A) Qué son los planes de igualdad y para qué sirven</p> <p>B) Igualdad de Oportunidades en la negociación colectiva.</p> <p>C) Formación básica en igualdad, que incorpore aspectos sobre la multidiscriminación e interseccionalidad</p> <p>D) Transversalidad de género</p> <p>E) Contratación sin sesgos de género</p> <p>F) Realización de informes con impacto de género</p> <p>G) Clausulas sociales con perspectiva de genero</p> <p>H) Presupuestos con perspectiva de genero</p> <p>I) Acoso sexual y acoso por razón de sexo</p> <p>J) Violencia de género</p>
		<p><b>PERIODICIDAD</b> Anual</p>
		<p><b>RESPONSABLE</b> Formación</p>
		<p><b>INDICADOR/ES</b> Enlace con la relación de cursos ofertados / Cursos realizados / Nº de horas de formación específica por categoría, relación contractual y sexo de asistentes.</p>

**Objetivo específico 8:** Garantizar que la formación que gestiona el Ayuntamiento se realice dentro de lo posible en el horario de trabajo, según el Reglamento de Formación.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 22	1	<p>Realizar una guía o Plan de Formación que aglutine las formaciones internas, las externas y la conciliación de estas y sea accesible desde la intranet del Ayuntamiento.</p>
		<p><b>PERIODICIDAD</b> Anual</p>
		<p><b>RESPONSABLE</b> Formación</p>
		<p><b>INDICADOR/ES</b> Enlace de la plataforma donde cuelga el Plan de formación y la información sobre formación externa.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 23	1	Elaborar un estudio sobre las necesidades formativas de la plantilla en cualquier materia a través de un formulario que permita que el personal aporte ideas.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Formación
		<b>INDICADOR/ES</b> Enlace de la plataforma donde cuelga el Plan de formaInforme de resultados estudio realizado

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 24	2	Facilitar la difusión sobre las formaciones internas, externas y la conciliación de éstas a través de diferentes medios, incluso a quienes se encuentren de baja, en periodo vacacional, excedencia o periodos suspensivos por maternidad o paternidad, lactancia, o cuidado de personas, etc., o bien en departamentos que no cuenten con medios telemáticos, de manera física (en papel).
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Formación / Representación Sindical / Jefaturas de Servicio
		<b>INDICADOR/ES</b> Medios utilizados para la difusión / nº de ejemplares impresos, en su caso.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 25	2	En caso de que la formación interna obligatoria no pueda realizarse en horario de trabajo, se deberá redactar un informe que exponga las causas.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Formación / Jefaturas de Departamentos
		<b>INDICADOR/ES</b> Nº de formaciones obligatorias realizadas en horario de trabajo / Nº de informes redactados / Nº de asistentes desagregado por sexo

**Objetivo específico 9:** Facilitar e incrementar las ayudas en los casos en los que la formación se tenga que realizar fuera del horario laboral.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 26	2	Una vez analizado los resultados del estudio sobre necesidades formativas, se estudiarán las fórmulas específicas para que el Plan de Formación se adapte, en la medida de lo posible, a los horarios y necesidades observadas teniendo en cuenta las particularidades de cada departamento o servicio.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Formación
		<b>INDICADOR/ES</b> Reglamento de Formación: nº y tipo de modificaciones incorporadas, en su caso.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 27	4	Realizar un informe sobre las formaciones internas y externas de las que se ha podido beneficiar el personal y las medidas que, en su caso, se haya adoptado.
		<b>PERIODICIDAD</b> Anual
		<b>RESPONSABLE</b> Formación
		<b>INDICADOR/ES</b> Nº de personas beneficiadas por cada formación realizada, desagregado por sexo

## Promoción profesional

**Objetivo general:** Trazar una estrategia de Comunicación basada en la transparencia y la equidad de género.

**Objetivo específico 10:** Informar de los criterios objetivos que se utilizan para los criterios de promoción.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 28	4	<p>Protocolizar un sistema de promoción mediante el diseño de un Programa de Promoción Interna que garantice:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Publicidad adecuada de las plazas vacantes internas, y mecanismos de solicitud transparentes.</li> <li>– Criterios de evaluación del personal objetivos y de acuerdo con la promoción interna.</li> <li>– La viabilidad en su caso de acciones destinadas a incentivar la promoción de mujeres en aquellas áreas en que se encuentren sub-representadas.</li> </ul>
		<p><b>PERIODICIDAD</b> Puntual.</p>
		<p><b>RESPONSABLE</b> Personal / Representantes Sindicales / Igualdad</p>
		<p><b>INDICADOR/ES</b> Implementación de las medidas / Nº procesos de promoción o mejora de empleo realizados.</p>

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 29	4	<p>Introducir en la web o portal interno completa información sobre el plan de carrera definido, si lo hay y de los sistemas de evaluación del personal, de acuerdo a la promoción interna.</p>
		<p><b>PERIODICIDAD</b> Permanente</p>
		<p><b>RESPONSABLE</b> Personal</p>
		<p><b>INDICADOR/ES</b> Enlace donde cuelga dicha información.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 30	4	Introducir en la web o portal interno mensaje en el que se deje constancia de que se reconocen los períodos suspensivos a efectos de la promoción.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> Evidencia de implementación (enlace web o mensaje informativo donde se hace constar dicha información)

**Objetivo específico 11:** Garantizar que las promociones se producen de manera equitativa en la organización.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 31	2	Diseñar herramientas de control de la progresión de las mejoras de empleo y promociones solicitadas y conseguidas en la organización, desagregando la información por sexo.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Departamento de Informática
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha en la que la herramienta de control se pone en funcionamiento.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 32	2	Alimentar la herramienta de control de la progresión de las mejoras de empleo y promociones solicitadas y conseguidas en la organización.
		<b>PERIODICIDAD</b> Anual
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Informe de resultados sobre las promociones y mejoras de empleo (Nº de trabajadoras y trabajadores que solicitan y obtienen la mejora)

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 33	3	Analizar a la evolución de la posición de las mujeres, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Porcentaje y evolución respecto al diagnóstico inicial

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 34	4	Poner en marcha Acciones Positivas para promocionar a las trabajadoras en la organización.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> N.º de acciones positivas propuestas en los Informes de Impacto de Género y n.º de Promociones realizadas.

**Objetivo específico 12:** Incluir dentro del Programa Formativo orientado a la promoción interna, cursos de formación específica en igualdad, de cara a fomentar particularmente el esfuerzo formativo en igualdad.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 35	1	Garantizar la inclusión del esfuerzo formativo realizado en materia de igualdad como aspectos puntuables en la mejora de empleo y promoción de la organización.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Formación / Representantes Sindicales / Secretaría
		<b>INDICADOR/ES</b> Inclusión del Criterio y valor de los cursos de Igualdad en el Sistema de Promoción de la organización

## Condiciones de trabajo

**Objetivo general:** Aumentar el conocimiento de la organización para evitar posibles discriminaciones en los contratos realizados.

**Objetivo específico 13:** Hacer una ampliación del Informe diagnóstico para analizar la temporalidad observada en los contratos de las mujeres.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 36	1	Hacer un estudio que analice la jornada de los contratos de las mujeres y las causas. Con los resultados proponer las acciones que se establezcan necesarias, para corregir las desigualdades detectadas, en su caso.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha informe de resultados del estudio realizado y propuestas de mejora implementadas, en su caso.

**Objetivo específico 14:** Revisar los criterios habitualmente utilizados en los procesos de selección para evitar sesgos de género.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 37	2	Revisar los criterios de experiencia y antigüedad en los procesos de selección, sobre todo en los puestos masculinizados, para evitar que se produzcan discriminaciones indirectas.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Jefaturas de Servicio / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Los procesos selectivos incluyen criterios objetivos y no incorporan la antigüedad o la experiencia como criterio preferente, si esta no es necesaria para el puesto a desempeñar.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 38	2	Analizar la antigüedad de los contratos y el porqué es menor en las mujeres. Según los resultados del informe, proponer las acciones que se establezcan necesarias para corregir las desigualdades detectadas, en su caso.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha informe de resultados del estudio realizado y propuestas de mejora implementadas, en su caso.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 39	4	Realizar un análisis detallado de las personas que conforman el grupo de Personal Administrativo C1, para examinar si existe sobre cualificación: ver el nivel formativo (Titulaciones FP, Universitarias, Master o Postgrados) y tenerlo en cuenta en futuros procesos de promoción o mejora de empleo en la carrera profesional y una correcta evaluación del desempeño.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Formació
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha informe y número de propuestas de mejora de empleo o promoción facilitadas, en su caso.

## Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

**Objetivo general:** Conocer las necesidades reales en materia de conciliación por ascendencia y descendencia.

**Objetivo específico 15:** Realizar una ampliación del diagnóstico según las condiciones y edad de las personas dependientes a cargo.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 40	1	Llevar a cabo una ampliación del diagnóstico, recabar la información relativa a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– La edad de las y los descendientes.</li> <li>– Sobre si tienen familiares a cargo, personas mayores o dependientes con discapacidades o algún tipo de diversidad funcional.</li> </ul>
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha informe de ampliación de diagnóstico.

**Objetivo general:** Divulgar los mecanismos de conciliación posibles y desarrollar métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación.

**Objetivo específico 16:** Diseñar una campaña sobre conciliación y corresponsabilidad.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 41	3	Recortar el periodo medio de respuesta a las peticiones de permisos de conciliación, para que no sea superior a una semana. (actualmente de 1 semana a 1 mes) y divulgar adecuadamente dicho compromiso.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> Periodo medio de respuesta no es superior a una semana y medios a través de los cuales se divulga dicho compromiso.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 42	2	Elaborar una guía sobre conciliación y corresponsabilidad para el municipio y hacerla accesible a toda la organización, dándola a conocer a través de jornadas específicas y a través de la intranet.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Igualdad / Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> Guía elaborada, enlace donde cuelga, fecha jornada y número de asistentes desagregado por sexo.

**Objetivo específico 17:** Promover el uso y disfrute de las medidas de conciliación y generar una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 43	4	Realizar campañas de comunicación para fomentar la corresponsabilidad, sobre todo dirigida a la plantilla masculina, con el objetivo de neutralizar los riesgos psicosociales a los que habitualmente se enfrentan los hombres la hora de conciliar, por no estar asociada a su rol de género.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Campaña realizada: medios utilizados, enlaces, carteles, nº de jornadas y nº de hombres asistentes.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 44	2	Se publicará una instrucción en la que se establezca que el horario de las reuniones de trabajo de los equipos técnicos y políticos se establecerán, en la medida de lo posible, respetando el horario de conciliación.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Jefaturas de Departamento / Secretaría / Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha de la publicación de la Instrucción y medio de difusión utilizado.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 45	1	El Ayuntamiento de Alcoy difundirá la adhesión a través, entre otros medios de su web, a la red de municipios de la FVMP para favorecer, en caso de violencia de género, la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas a la que hacen referencia el art 82.1 del TREBEP, el Pacto de Estado RD LEY 9/2018 de 3 de Agosto y la Ley 10/2010, del 9 de Julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Se informará de dichas circunstancias adecuadamente.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Medios de difusión utilizados en la plantilla.

## Retribuciones

**Objetivo general:** Analizar los puestos de trabajo masculinizados y feminizados para que la Relación de Puestos de Trabajo ofrezca garantías en retribuciones por trabajos de igual valor.

**Objetivo específico 18:** Realizar una ampliación del diagnóstico para examinar y hacer un análisis en profundidad de las percepciones salariales complementarias con los datos desagregados por sexo según el tipo de complemento.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 46	3	Realizar un informe que cruce la información de los puestos masculinizados, los feminizados y los complementos específicos. Se analizará prioritariamente los grupos profesionales donde se han detectado diferencias significativas (Grupo C2, C1, A1). Se informará a las diferentes secciones sindicales de los resultados del informe.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Informe realizado y recomendaciones propuestas, en su caso, a la Mesa de Negociación para su inclusión en la RPT.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 47	4	Analizar en el número de personas y grupos profesionales que acceden a las gratificaciones extraordinarias, y realizar difusión de los resultados a la plantilla.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> Informe realizado y medios de difusión utilizados para la plantilla.



## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo general:** Promover un clima laboral libre de Violencia de Género en la organización.

**Objetivo específico 19:** Prevenir cualquier situación de acoso u hostigamiento sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral, y facilitar a las posibles víctimas del acoso una vía para poder informar y denunciar los hechos con respeto a su intimidad y dignidad y el restablecimiento más rápido de sus derechos.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 48	1	<p>Redactar, aprobar y difundir un Protocolo específico que incorpore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Las definiciones legales (Art. 7 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).</li> <li>– Los contenidos formativos que ha de tener la Comisión técnica anti-acoso que se cree al efecto, para poder abordar con criterio técnico un procedimiento de estas características.</li> <li>– Las medidas preventivas que se han de poner en marcha para garantizar la prevención de estas conductas, así como las disciplinarias que pueden llevar a aparejadas.</li> <li>– La calificación de infracción laboral leve, grave o muy grave, tal y como contempla el Art 11.4, Art 12.16 y Art 13.10 respectivamente de la LISOS. Así como las medidas disciplinadas y la responsabilidad (administrativa, penal, laboral y con la Seguridad Social) que puede llevar aparejada en función de su calificación.</li> </ul>
		<p><b>PERIODICIDAD</b> Puntual.</p>
		<p><b>RESPONSABLE</b> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud / Personal / Igualdad</p>
		<p><b>INDICADOR/ES</b> Fecha aprobación del Protocolo</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 49	2	Incluir el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo dentro de los riesgos psicosociales en la Evaluación de Riesgos Laborales
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha en la que se incluye dicha circunstancia en la evaluación de riesgos laborales.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 50	3	Llevar a cabo medidas formativas e informativas de sensibilización sobre Acoso dirigidas a la plantilla del Ayuntamiento de Alcoy
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud/ Formación / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Nº de sesiones / Contenidos / Nº de asistentes desagregado por sexo.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 51	1	Llevar a cabo el recuento y custodia de las denuncias que se interpongan sobre acoso sexual o por razón de sexo en un informe anual que será analizado por el Comité Anti-Acoso.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud/ Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> Nº de casos en los que se activa el protocolo/ año

**Objetivo específico 20:** Facilitar el conocimiento a través de la formación en materia de Acoso y conductas inapropiadas a través de herramientas que favorezcan la sensibilización, la prevención y la actuación que regula esta organización.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 52	1	Incorporar en el Plan de Formación Obligatoria una ficha técnica con los objetivos, contenidos y metodología a seguir en el curso dirigido a quienes integren la Comisión Antiacoso y sus suplentes.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Representantes Sindicales / Formación
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha formación recibida por quienes integren dicha Comisión o Comité Antiacoso y Ficha técnica
ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 53	3	Incorporar en el Plan de Formación una ficha técnica con los objetivos, contenidos y metodología a seguir en el curso dirigido a la sensibilización de la plantilla.
		<b>PERIODICIDAD</b> Anual
		<b>RESPONSABLE</b> Representantes Sindicales / Formación
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha sensibilización / Ficha técnica y nº de asistentes desagregado por sexo.
ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 54	3	Realizar una campaña de sensibilización en materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo dirigida a todo el personal de la plantilla, programas temporales, personal político y representantes sindicales, para promocionar un ambiente de trabajo libre de acoso, dar a conocer el protocolo redactado, así como las consecuencias que pueden tener la realización de esas conductas.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud/ Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Campaña realizada y medios de divulgación utilizados

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 55	2	Realizar una encuesta anónima a toda la plantilla para conocer el grado de incidencia del acoso. El informe que se redacte con los resultados establecerá en su caso, la necesidad de incrementar o no las medidas de sensibilización y su periodicidad en el tiempo.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud/Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Informe de Resultados de la encuesta realizada

## Salud laboral

**Objetivo general:** Mantener el compromiso actual del Ayuntamiento de realizar un tratamiento de la salud incorporando la perspectiva de género.

**Objetivo específico 21:** Realizar un seguimiento continuo y permanente de la evaluación de riesgos laborales de manera que se tenga en cuenta la perspectiva de género.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
--------	-----------	--------------------------

nº 56	4	Realizar un estudio sobre la etiología de los accidentes y las causas de las bajas no voluntarias para conocer los motivos de las mismas, incorporando la perspectiva de género. Si el estudio alertase de la posible asunción de mayores conductas de riesgo por parte de los trabajadores, atender a esta circunstancia para eliminarlas y consecuentemente reducir el número de accidentes.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual.
		<b>RESPONSABLE</b> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud
		<b>INDICADOR/ES</b> Informe de resultados sobre la etiología de los accidentes y recomendaciones puestas en marcha, en su caso.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
--------	-----------	--------------------------

nº 57	4	Hacer exigible a las empresas proveedoras de los servicios de salud que contrate el Ayuntamiento, mediante la incorporación de Cláusulas Sociales que garanticen que los servicios de prevención de riesgos laborales y los reconocimientos médicos, cumplen estrictamente con la normativa en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Contratación
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha publicación de los Pliegos de contratación donde consta la exigencia

**Objetivo específico 22:** Desplegar acciones que garanticen la inclusión de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 58	3	Realizar acciones formativas sobre la correcta utilización de los EPIs, y que garanticen la inclusión de la perspectiva de género.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud
		<b>INDICADOR/ES</b> N° de formaciones realizadas / N° de asistentes desagregado por sexo

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 59	2	Garantizar que la Evaluación de Riesgos Laborales identifique los puestos de trabajo que están exentos de riesgo, para facilitar la labor del Departamento de Recursos Humanos en el caso de riesgos por embarazo o lactancia.
		<b>PERIODICIDAD</b>
		<b>RESPONSABLE</b> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud
		<b>INDICADOR/ES</b> La evaluación de Riesgos Laborales identifica los puestos de trabajo exentos de riesgo por embarazo o lactancia

## Comunicación

**Objetivo general:** Garantizar que todos los departamentos, 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 23:** Garantizar el conocimiento del contenido del PIO a toda la plantilla, incluso a aquella que no tiene acceso habitual a internet (personal de limpieza, brigadas, Centros Educativos, etc.).

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 60	1	Realizar la traducción del PIO al valencià
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Gabinet de normalització lingüística
		<b>INDICADOR/ES</b> Documento con la traducción

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 61	1	Realizar una presentación del Plan de Igualdad a toda la plantilla mediante un acto institucional. Hacerlo accesible a través de la web, de las redes sociales y en notas de prensa de los periódicos y revistas del municipio.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Alcaldía / Igualdad / Gabinete de Prensa
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha de la presentación / enlace donde cuelga el PIO / notas de prensa que se hacen eco de la noticia

**Objetivo específico 24:** Realizar una revisión minuciosa de toda la comunicación en la organización y utilizar el lenguaje inclusivo en los medios de comunicación del municipio.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 62	3	Elaborar una guía sobre comunicación y perspectiva de género para que sea utilizada en los medios de comunicación, y quienes ocupen los puestos de asesoría y representación, así como el Gabinete de prensa municipal, y en las áreas que compartan publicaciones en el municipio, en las dos lenguas oficiales.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Igualdad / Gabinet de normalització lingüística
		<b>INDICADOR/ES</b> Guías elaboradas, enlace donde cuelgan y nº de ejemplares impresos y repartidos, en su caso

**Objetivo específico 25:** Garantizar un uso inclusivo del lenguaje y la comunicación por parte de toda la organización, favorecer un rechazo de las discriminaciones directas en el uso del lenguaje, poniendo especial cuidado en las convocatorias de plazas públicas y bolsas de empleo del Ayuntamiento.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 63	3	Incorporar en la instrucción la obligatoriedad de que la plantilla utilice un lenguaje inclusivo en toda la documentación que se genere, interna y externa. Hacer entrega de la instrucción a las nuevas incorporaciones.
		<b>PERIODICIDAD</b> Permanente
		<b>RESPONSABLE</b> Secretaría / Personal
		<b>INDICADOR/ES</b> Fecha en la que la instrucción incorpora dicha circunstancia, enlace donde cuelga y nº de ejemplares impresos y entregados, en su caso

**Objetivo específico 26:** Garantizar que todas analizar las imágenes de cartelería y comunicación financiadas con dinero público cumplen los criterios de ser inclusivas, fomentar la paridad y los principios de igualdad de género.

<b>ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
nº 64	3	Capacitar al personal del Ayuntamiento, al personal técnico y político, para llevar a cabo una comunicación inclusiva en el Ayuntamiento, tanto en el uso del lenguaje como en el de las imágenes y de la comunicación general.
		<b>PERIODICIDAD</b> Anual
		<b>RESPONSABLE</b> Formación / Igualdad
		<b>INDICADOR/ES</b> Ficha técnica de la formación / Nº de personas asistentes a la formación desagregado por sexo

## Promover la transversalidad de Género

**Objetivo general:** Garantizar la implementación del PIO promoviendo la transversalidad, el seguimiento y la evaluación del mismo.

**Objetivo específico 27:** Promover la Transversalidad de Género en la Gestión Municipal.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 65	4	El personal técnico y político de todas las áreas del consistorio con responsabilidad en materia presupuestaria, recibirá formación en materia de Presupuestos Municipales con Enfoque de Género. Tras la formación recibida, se iniciará el proceso de aplicar el enfoque de género en la redacción de los presupuestos municipales.
		<b>PERIODICIDAD</b> Puntual
		<b>RESPONSABLE</b> Formación
		<b>INDICADOR/ES</b> Ficha técnica de la formación / N° de personas asistentes a la formación desagregado por sexo

**Objetivo específico 28:** Dotar de un equipo estable para transversalizar las políticas públicas de igualdad en la organización.

ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
nº 66	2	<p>Garantizar que la RPT incorpora el equipo de trabajo en el Área de Igualdad y que éste incluye al menos (por orden de prelación) los siguientes puestos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Agente de Igualdad (con Máster Oficial de Agente de Igualdad y/o dirigido a las políticas públicas de igualdad)</li> <li>– Especialista en intervención con mujeres víctimas de violencia de género (con máster oficial en violencia de género).</li> <li>– Promotora o Promotor de Igualdad (con el Ciclo Superior de Promoción de la Igualdad de Género)</li> </ul>
		<p><b>PERIODICIDAD</b> Puntual</p>
		<p><b>RESPONSABLE</b> Representantes Sindicales / Personal</p>
		<p><b>INDICADOR/ES</b> Aprobación de la RPT incluyendo la definición de los puestos del área de Igualdad</p>

++

## 8. Cronograma





<b>CRONOGRAMA IPI RRRH ALCOY</b>		<b>2020</b>				<b>2021</b>				<b>2022</b>				<b>2023</b>				<b>RESPONSABLE</b>	
<b>EJE</b>	<b>Nº ACCIÓN</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>		
		<b>PLAN DE IGUALDAD RRRH ALCOY</b>																	
	20	X								X								X	Formación / Igualdad
	21	X								X								X	Formación
	22				X														Formación
	23								X										Formación
<b>2. FORMACIÓN</b>	24									X									Formación / Representación Sindical / Jefaturas de Servicio
	25									X									Formación / Jefaturas de Departamentos
	26																	X	Formación
	27																		Formación
<b>CRONOGRAMA IPI RRRH ALCOY</b>																			
<b>EJE</b>	<b>Nº ACCIÓN</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>RESPONSABLE</b>	
		<b>PLAN DE IGUALDAD RRRH ALCOY</b>																	
	28																	X	Personal / Representantes Sindicales / Igualdad
	29																	X	Personal
	30																	X	Personal
<b>3. PROFESIONAL</b>	31																	X	Departamento de Informática
	32																	X	Personal / Igualdad
	33																	X	Personal / Igualdad
	34																	X	Personal / Igualdad
	35																	X	Personal / Formación / Representantes Sindicales / Secretaría

EJE		CRONOGRAMA IPI RRRH ALCOY												RESPONSABLE					
		2020			2021			2022			2023								
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
4. CONDICIONES DE TRABAJO	36		X															Personal / Igualdad	
		PLAN DE IGUALDAD RRRH ALCOY																	
																			Personal / Jefaturas de Servicio / Igualdad
																			Personal / Igualdad
																			Personal / Formación
5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	39																	Personal	
		PLAN DE IGUALDAD RRRH ALCOY																	
																			Personal
																			Personal
																			Personal
6. RETRIBUCIONES	40																	Personal	
		PLAN DE IGUALDAD RRRH ALCOY																	
																			Personal
																			Personal
																			Personal

EJE		CRONOGRAMA IPI RRRH ALCOY												RESPONSABLE					
		2020			2021			2022			2023								
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
7. PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	48	X																Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud / Personal / Igualdad	
		PLAN DE IGUALDAD RRRH ALCOY																	
																			Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud
																			Serv. de Prev. y el Com. de Seg. y Salud / Formación / Igualdad
																			Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud / Personal / Representantes Sindicales / Formación
8. SALUD LABORAL Y PRL	49																	Representantes Sindicales / Formación	
		PLAN DE IGUALDAD RRRH ALCOY																	
																			Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud / Igualdad
																			Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud / Igualdad
																			Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud



**++**

## **9. Sistema de evaluación**

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

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en Plan de Igualdad de Alcoy, el Área de Igualdad con carácter anual 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 (laboral y funcional), de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad, y lo presentará a la Comisión de Igualdad. Dicha evaluación anual, podrá ser encargada a personal externo a la organización.

Con el objetivo 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 acti-

vidades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones, quienes la remitirán a la Agente de Igualdad, para su seguimiento, con el que se realizará un informe anual de los avances que se vayan realizando con el Plan de Igualdad. Se presenta la ficha de implementación y seguimiento en el Anexo.

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

Nivel 1: acciones a implementar en 2020

Nivel 2: acciones a implementar en 2021

Nivel 3: acciones a implementar en 2022

Nivel 4: acciones a implementar en 2023

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. 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.

## FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

### ÁREA DE ACTUACIÓN

- Selección y Contratación.
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción Profesional
- Condiciones de Trabajo
- Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones
- Prevención del Acoso Sexual
- Salud Laboral
- Comunicación

**OBJETIVO GENERAL:**

**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

**Nº DE ACCIÓN:**

**RECURSOS ASIGNADOS:**

- Propios
- Externos

## PERIODICIDAD:

- Puntual
- Anual
- Permanente

## COSTE:

---

## RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO:

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Alcaldía / Concejalía de Igualdad    | <input type="checkbox"/> Alcaldía  |
| <input type="checkbox"/> Personal                             | <input type="checkbox"/> Jefaturas de Departamento                               |
| <input type="checkbox"/> Contratación                         | <input type="checkbox"/> Gabinet de normalització lingüística                    |
| <input type="checkbox"/> Igualdad                             | <input type="checkbox"/> Gabinete de Prensa                                      |
| <input type="checkbox"/> Formación                            | <input type="checkbox"/> Departamento de Informática                             |
| <input type="checkbox"/> Representantes Sindicales            | <input type="checkbox"/> Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud |
| <input type="checkbox"/> Igualdad                             | <input type="checkbox"/> Otro departamento:                                      |
| <input type="checkbox"/> Jefaturas de Departamento / Servicio |  |
| <input type="checkbox"/> Secretaría                           |  |
- 

## INDICADORES:

## ACCIONES REALIZADAS:

## OBSERVACIONES:

Dificultades encontradas:

Soluciones emprendidas:

## ESTADO

- En Ejecución
- Realizada
- No Realizada

## TEMPORALIZACIÓN

Prioridad:

Fecha de Implementación:

Fecha de Evaluación interna:

Fecha de Evaluación Externa:

++

## 11. 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”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula las acciones positivas en el art 11.1 “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.”

## **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.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula el Acoso Sexual en el 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.

### **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).

### **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.

# 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 géne-

ro 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.

# 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 ac-

cedido 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”.

## **Consentimiento**

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

## **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 en re-

lación 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 ne-

cesario 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 única beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos 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.

### **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 a 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, em-

bellecimiento y erotización de la violencia sexual y el alto nivel de despreocupación ante las agresiones hacia las mujeres.

### **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 prin-

cipio 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 faci-

lita 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 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. n° L 039 de 14/02/1976).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula el Acoso Sexual en el Artículo 6. Apartados 2 y 3

“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.”

### **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 si 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 con-fundirse con lo doméstico,

hurtándoles ese espacio para sí.

### **Espacio público**

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

### **Estereotipos**

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

### **Evaluación del impacto en función del género**

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

discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

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

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

### **Evaluación del impacto en función del género**

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

# F

## **Feminismo**

Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente.

# G

## **Género**

Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido 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 igual-

dad 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 esfe-

ras. 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, aún 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 igual-

dad 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 ex-

plicación 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 muje-

res. 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 imagina-

ción, 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 igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para

un mismo trabajo”.

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

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

### **Privilegio**

Serie de ventajas de las que disfruta una persona (en la mayoría de los casos de nacimiento) de las que habitualmente ni siquiera es plenamente consciente de po-

seer. 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 con-

sideradas 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 na-

turales 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 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, pe-

llizcos, 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.





# Plan de Igualdad de RRHH Ayuntamiento de Alcoy 2020—2024

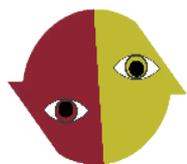
# Alcoi

The logo for Alcoi features the word "Alcoi" in a bold, black, sans-serif font. Below the text is a simple, black, upward-curving arc that resembles a smile.

Subvencionado por

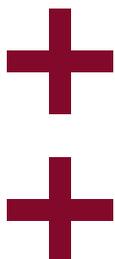


PLAN DESARROLLADO POR



EQUALITY  
MOMENTUM

Auditoría, Consultoría &  
Planificación en Igualdad



---

EQUALITY MOMENTUM  
c/Quart 10, 1ªA  
46001 València  
Telf. 622 700 952 / 647 119 177  
[info@equalitymomentum.com](mailto:info@equalitymomentum.com)