



I PLA D'IGUALTAT AJUNTAMENT D'ALFARA DEL PATRIARCA (2017 - 2020)



Contingut

Creació de la Comissió d'Igualtat fase interna i externa del Pla d'Igualtat.	6
Acta de la Comissió Aprovació del Pla	7
Funcions de la Comissió d'Igualtat:	8
JUSTIFICACIÓ JURÍDICA.....	9
INTRODUCCION A la FASE INTERNA DEL PLA D'IGUALTAT.....	17
METODOLOGIA FASE INTERNA DEL PLA D'IGUALTAT	19
DIAGNÒSTIC FASE INTERNA DEL PLA D'IGUALTAT	20
I Estructura i organització: qüestions generals i informació prèvia.	20
II. Posicionament laboral	21
III. Promoció i carrera professional.	32
IV. Formació	33
V. Selecció de personal	33
VI. Conciliació	35
VII. Comunicació.....	36
VIII. Salut laboral	37
IX. Assetjament sexual i per raó de sexe.....	38
X. Representació de personal	38
XI. Estructura salarial:.....	39
1.Anàlisi DAFO. Conclusions. Recomanacions.	47
PLA D'IGUALTAT FASE INTERNA. CONTINGUT.	51
a.Composició de la plantilla.....	54
b.Accés a l'ocupació.....	54
c.Formació.	56
d.Promoció.	60
i.Classificació Professional.	62
f.Contractació, retribucions i jornada laboral.	63



INTRODUCCIÓ A la FASE EXTERNA DEL PLA D'IGUALTAT	86
DIAGNÒSTIC FASE EXTERNA DEL PLA D'IGUALTAT.....	87
1.Incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'Administració municipal.....	87
2.Participació ciutadana i inclusió social.	87
3.Coeducació, cultura, esport i oci.	88
4.Orderació urbana i transport.....	89
5.Formació i sensibilització a la ciutadania en Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual.....	89
6.Pressupostos amb Perspectiva de Gènere.	89
7.Salut Integral i Educació Sexual.	90
8.Actuacions de prevenció i atenció integral davant la Violència de Gènere.	90
PLA D'IGUALTAT EN LA SEUA FASE EXTERNA.	91
1.Incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'Administració municipal.....	91
2.Participació ciutadana i inclusió social.	95
3.Coeducació, cultura, esport i oci.	101
4.Orderació urbana i transport.....	106
5.Formació i sensibilització a la ciutadania en Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual.....	108
6.Pressupostos Participatius amb Perspectiva de Gènere.	109
7.Salut Integral i Educació Sexual.	110
8.Actuacions de prevenció i atenció integral davant la Violència de Gènere.	111
SISTEMA D'AVALUACIÓ	115
GLOSSARI	120



COMPROMÍS INSTITUCIONAL

MODEL DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, 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 directament o indirectament per raó de sexe, així com imposar i fomentar mesures per a aconseguir la igualtat real en el si del nostre ajuntament, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans i de la nostra Política Municipal, 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.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquest consistori, 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, així com en tot el que concerneix les polítiques públiques enfocades a la ciutadania, 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, tan interna com a externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten referent a açò i es projectarà una imatge del consistori 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 desenvolupat en dues fases, la interna (orientada als RRHH) durant 2016 i l'externa (orientada a la ciutadania) durant 2017, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en el nostre municipi.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores referent a RRHH, i del teixit associatiu municipal referent a la ciutadania.

Signat per Llorenç Rodado Mora

Alcalde Alfara del Patriarca

Alfara del Patriarca, 20 de julio de 2016



Creació de la Comissió d'Igualtat fase interna i externa del Pla d'Igualtat.

Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad municipio Alfara del Patriarca

El municipio de Alfara del Patriarca ha decidido llevar a cabo la redacción de un Plan de Igualdad en su fase interna de Recursos Humanos, y hacerlo en compañía de otros municipios de su mancomunidad (Alfara del Patriarca, Folos, Vinalesa y la propia Mancomunidad El Carraxet), con el doble objetivo de economizar recursos económicos y de avanzar juntos en esta estratégica tarea de incorporar la perspectiva de género y la cultura de la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en sus respectivos consistorios.

Para la correcta implementación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alfara del Patriarca, y con el fin de ganar en eficiencia en toda la actividad de preparación del plan y garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea viable, se crea una pequeña Comisión de Igualdad, órgano compuesto por dos personas, una que actuará en representación de la parte política y otra como representante de la parte técnica y laboral. Este órgano trabajará en colaboración y coordinación con las Comisiones de Igualdad de la Mancomunidad y del resto de municipios antes citados, asumiendo que estamos ante un Proyecto común, innovador y con el objetivo de transformar las corporaciones y posteriormente las sociedades de los municipios integrantes en espacios de Igualdad y No Discriminación por Sexos.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad recibirán formación previa en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, durante el mes de septiembre de 2016.

Son nombradas para componer la Comisión de igualdad las siguientes personas que ostentan los siguientes cargos:

- Marisa Almodóvar Torres, Primera Teniente de Alcalde y Concejal de Bienestar Social.
- Antonio Tomás Palanca Roig, Jefe de la Policía local.

Además, como personas externas de la empresa y en calidad de asesoras técnicas en materia de igualdad se incorporan a la Comisión de igualdad:

Dña. Ana Julián, consultora Equality Momentum
Dña. Elisa Iniesta, consultora Equality Momentum

En Alfara del Patriarca a 18 de julio de 2016



Acta de la Comissió Aprovació del Pla

ACTA DE SIGNATURA DEL PLA D'IGUALTAT D'ALFARA DEL PATRIARCA.

A Alfara del Patriarca, sent les 13 hores del dia 11 de gener de 2017, es reuneix degudament convocada la Comissió d'igualtat composta per:

Marisa Almodovar Torres
Antonio Tomás Palanca Roig

I ACORDEN

PRIMER: Procedir a la signatura del primer Pla d'igualtat d'Alfara del Patriarca, en la seua fase de redacció interna i externa, per als anys 2017 a 2020, segons text que s'adjunta.

SEGON: Emplaçar-se per al pròxim mes de febrer de 2017 per a preparar, després de l'aprovació del Pla en el Ple, la presentació pública del Pla d'Igualtat.

TERCER: Dipositar la present Acta i el text del Pla davant l'Autoritat Competent, a l'efecte de la seua aprovació i altres efectes legals oportuns.

I per deixar-ne constància, signen el present acord en lloc i data a dalt indicats.



Funciones de la Comissió d'Igualtat:

La Comissió d'Igualtat tindrà les següents competències:

1. Vetlar perquè en l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca es complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
2. Atendre a les consultes o dubtes plantejats per la plantilla del consistori referent al Pla d'Igualtat.
3. Aprovar el Pla d'Igualtat que s'engegarà.
4. Impulsar la difusió del Pla d'Igualtat dins de l'empresa i promoure la seua implantació.
5. Promoure l'execució i el seguiment de les accions, així com l'avaluació interna i externa del Pla d'Igualtat.
6. Promoure una remodelació de la mateixa, de manera que la després de la redacció del Pla, la Comissió de seguiment complisca amb el principi de presència equilibrada, a través de la incorporació, en aquest cas, d'homes.
7. Quantes altres funcions la Comissió s'atribuïska per consens o li siguen encomanades per la Comissió del conveni col·lectiu orientades a igualtat d'oportunitats i la no discriminació en l'empresa.



JUSTIFICACIÓ JURÍDICA.

Normes de caràcter estatal

Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Drets i deures derivats del contracte. Art 17: No discriminació en les relacions laborals.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Llei 27/ 2003, de 31 de juliol, Reguladora de l'Ordre de Protecció. Aquesta norma utilitza ja el terme violència de gènere i estableix mesures en l'àmbit judicial de seguretat per a les dones que la pateixen. Reconeix que la violència exercida en l'entorn familiar i, en particular, la violència de gènere constitueix un greu problema de la nostra societat que exigeix una resposta global i coordinada per part de tots els poders públics.

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

Llei Orgànica 1/ 2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. En la seua exposició de motius defineix la violència de gènere com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, freturosos dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió. L'objecte de la Llei se circumscriu a la violència exercida per qui siga o haja sigut el cònjuge o l'home que estiga o haja estat lligat a la dona víctima per una relació similar d'afectivitat (parella), encara sense convivència



(festeig). També limita la violència de gènere a la violència física, psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions i la privació arbitrària de llibertat.

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

- Drets de les Dones Víctimes de Violència de Gènere: a la Informació, a l'Assistència Jurídica, a l'Assistència Social Integral, Drets Laborals i Prestacions de la Seguretat Social, Drets de les Funcionàries Públiques, Drets Econòmics. A més de l'accés a l'habitatge i residència pública com a col·lectiu prioritari.
- Mesures de Sensibilització, Prevenció i Detecció a través del Pla Nacional de Sensibilització i Prevenció de la Violència de Gènere amb dos objectius estratègics:
 1. Millorar la resposta enfront de la violència de gènere.
 2. Aconseguir canvi en el model de relació social entre homes i dones.

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

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

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

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

Col·laboració entre les Administracions públiques (**Art 21**) L'Administració General de l'Estat i les Administracions de les Comunitats Autònomes cooperaran per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seues respectives competències i, especialment, en les seues actuacions de planificació. En



el si de la Conferència Sectorial de la Dona podran adoptar-se plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta de les Administracions públiques.

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

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

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

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.



c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici de l'establert en la normativa de règim disciplinari.

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

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Planes d'Igualtat (DÓNA 8ª)

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

Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en el mateix.

Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local, en el seu article 27.3, apartat c), estableix com a competència delegable en els municipis la “Prestació de serveis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona”.

RD Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que segons la Disposició Addicional 7ª estableix que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. I que, sense perjudici d'ells, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en el mateix.



Normes de caràcter autonòmic:

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

Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. Igualtat i Administració Pública

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

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

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

1. En cas d'empat en la puntuació obtinguda per dues o més empreses a les quals els haguera correspost la màxima puntuació, tindran preferència en l'adjudicació dels contractes administratius de la Generalitat, les proposicions dels licitadors que amb la solvència tècnica de l'empresa presenten un pla d'igualtat prèviament aprovat per qualsevol administració pública o òrgan competent, sempre que les mateixes igualen en els seus termes a les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base per a l'adjudicació.
2. Sense perjudici de l'establert en l'apartat anterior, l'òrgan de contractació podrà acordar l'establiment d'altres criteris addicionals de desempat de les empreses, inclosa la seua prelación. L'adopció de qualsevol criteri addicional haurà de constar, en tot cas, en l'anunci de licitació.

Article 47. Assetjament sexual.



L'administració autonòmica incorporarà en el Règim de la Funció Pública Valenciana el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Article 48. El llenguatge no-sexista en els escrits administratius.

Les administracions públiques valencianes engegaran els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no-sexista.

Decret 133/2007, de 27 de juliol del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Planes d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

LLEI 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana

Article 51. Principis de la selecció. Totes les ciutadanes i ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública de conformitat amb els següents principis:

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



Planes d'igualtat (DÓNA 11)

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

LLEI 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana.

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

1. Totes les empleades públiques de l'administració de la Generalitat podran beneficiar-se amb prioritat de mesures de trasllat, baixa o adaptació de la seua jornada laboral en els termes que preveu la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en l'ordenament jurídic i la legislació vigent, i en els Plans d'Igualtat de totes les administracions públiques.

Article 31. Actuacions d'informació i sensibilització social

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

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



INTRODUCCION A la FASE INTERNA DEL PLA D'IGUALTAT

La Mancomunitat El Carraixet i els municipis d'Alfara del Patriarca, Foios i Vinalesa, han decidit dur a terme la redacció d'un Pla d'Igualtat en la seua fase interna de Recursos Humans, amb el propòsit d'avançar en el pròxim exercici en la redacció de la fase que afecta a la ciutadania.

El Programa s'escomet des del primer moment com un Projecte Global, amb l'objectiu d'avançar junts en la incorporació de la perspectiva de gènere i la cultura de la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes en els seus respectius consistoris.

En aquest context col·laboratiu, la transversalitat de gènere es configura com la principal estratègia per a aconseguir l'objectiu d'incorporar la IOMH, i d'aquesta manera la Mancomunitat, acompanyant a aquests municipis, actuarà com una vertebradora de serveis socials i polítiques públiques d'igualtat, incorporant també l'enfocament de gènere en les polítiques específiques que tradicionalment realitza des de la seua creació, implementant la denominada Estratègia Dual en la qual es complementen polítiques específiques d'igualtat i polítiques transversals de gènere.

Aquest Projecte comú pretén doncs introduir actuacions dirigides a l'estructura organizacional de les pròpies corporacions locals, als processos d'elaboració de polítiques públiques i a la plantilla municipal. En aquest sentit, les actuacions arreplegades en el Pla d'Igualtat en la seua primera fase, contribueixen a incrementar l'eficàcia i l'eficiència de la gestió pública, i a aprofitar el talent de totes les persones que formen part de cadascun dels consistoris.

El primer pas per a poder incorporar de manera eficaç la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans ha sigut la realització d'un diagnòstic que pose en relleu les condicions en què realitzen les seues tasques les persones que integren les diferents plantilles municipals i de la mancomunitat, treballant amb dades desagregades per sexe, i extraient conclusions sobre l'estat de la qüestió.



En aquest procés ha participat personal tècnic i polític dels municipis i de la Mancomunitat, que han constituït un grup de treball, i s'ha comptat amb l'assessorament tècnic d'una consultora experta en la matèria. Aquest grup de treball ha realitzat dues sessions de sensibilització, amb la finalitat d'obtenir la capacitat bàsica per a la posterior redacció del PIO la fase inicial del qual persegueix l'objectiu de la integració del Principi d'Igualtat en l'Estructura Organitzacional dels Ajuntaments i la Mancomunitat.



METODOLOGÍA FASE INTERNA DEL PLA D'IGUALTAT

Per a realitzar el Pla d'Igualtat, i per tant el Diagnòstic com a punt de partida del mateix, Alfara del Patriarca des del moment en què es constitueix la Comissió d'Igualtat, programa les diferents fases d'elaboració del Pla amb uns criteris professionals d'eficiència.

Així, en el moment actual de confecció del Diagnòstic, s'ha utilitzat una eina professional que contempla els diferents indicadors, en funció de les àrees proposades per la Comissió d'Igualtat, que a més de les àrees establides en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, comprèn també l'anàlisi de diferents aspectes que resulten imprescindibles o interessants per a la correcta realització de l'Informe final d'aquesta fase de Diagnòstic.

Després de la recopilació de la informació sol·licitada a través de l'eina abans citada, s'ha realitzat una anàlisi de les dades desagregades per sexe, tenint en compte la població real. I utilitzant les estadístiques, com a mètode per a comparar els resultats obtinguts entre dones i homes.

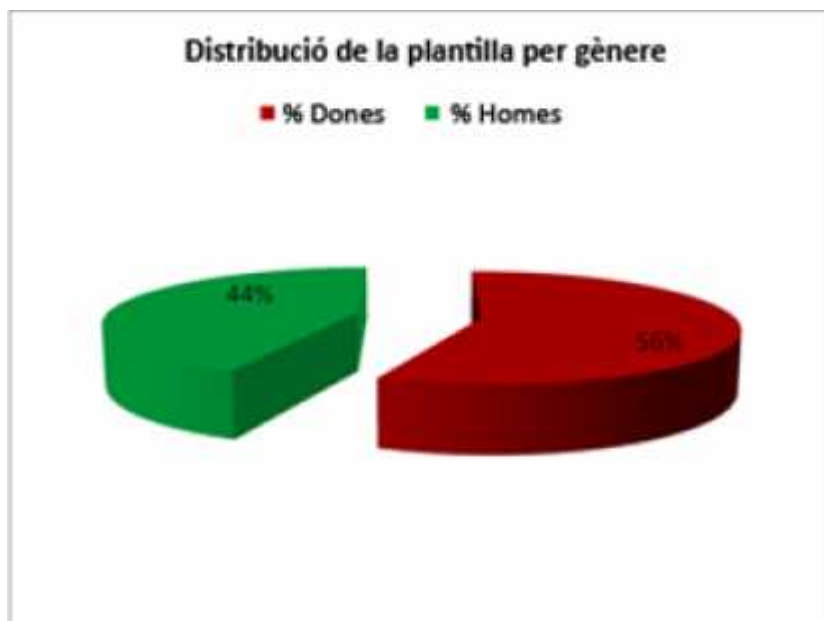
Totes les fases del Pla d'Igualtat són coordinades per una Consultora especialista en gènere, per a donar un suport tècnic al llarg de tot el procés. La informació i documentació inherent a aquestes àrees, és sol·licitada per aquesta Consultora, a través d'unes fitxes integrants d'una eina de Diagnòstic de Gènere, adaptades a la idiosincràsia de l'organització, i una vegada facilitada aquesta informació és bolcada en una base de dades per a, a partir d'aqueix moment, procedir a l'anàlisi quantitativa i qualitatiu de la mateixa, mitjançant la realització de gràfiques de totes les dades desagregades per sexe, visibilitzar les troballes, i procedir a una anàlisi DAFO, realitzant finalment l'Informe Final de Diagnòstic com a fase immediatament prèvia a la Programació i Redacció del Pla d'Igualtat.

DIAGNÒSTIC FASE INTERNA DEL PLA D'IGUALTAT

El present diagnòstic de situació incorpora les dades desagregades per sexe, amb la informació facilitada per l'organització, visible mitjançant gràfiques, i analitza les diferents troballes a nivell qualitatiu i a nivell quantitatiu:

I Estructura i organització: qüestions generals i informació prèvia.

a. Composició de la plantilla



La plantilla Ajuntament d'Alfara del Patriarca es compon, en el moment en què es realitza aquest Diagnòstic, per 48 persones, de les quals el 56% són dones (en concret, 27) i el 44% són homes (en concret 21). S'està davant una plantilla equilibrada des de la perspectiva de gènere.

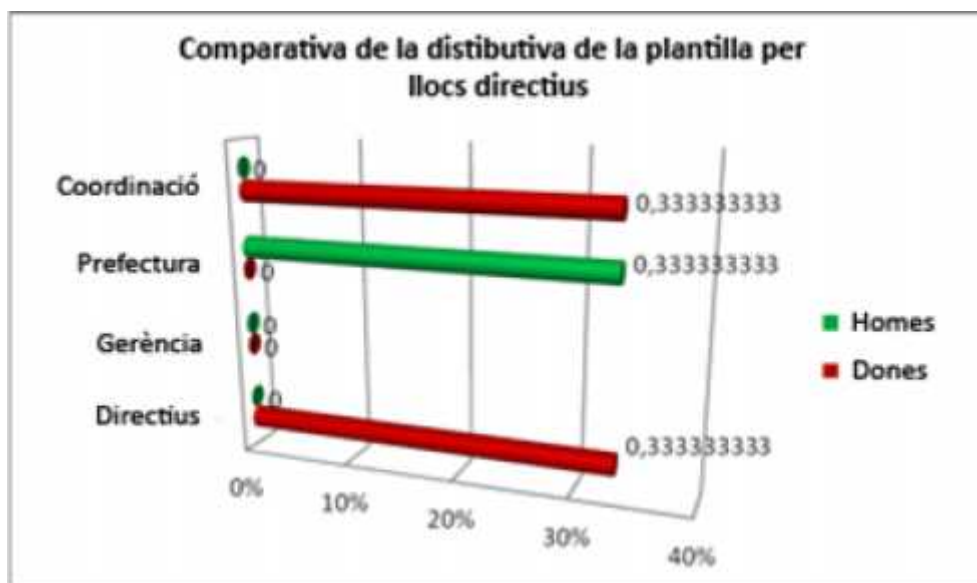
b. Proporció de la població

Podem afirmar que la proporció de la població en aquesta organització, i així es va a valorar i a comparar des d'aquest moment, és la de 56% dones, i 44% homes. En aqueix sentit, al llarg de l'anàlisi dels següents apartats i gràfics, observarem que nivells es respecta aqueixa proporció de la població, i en què nivells es desvia, per a així traure les conclusions oportunes. Sent a més cridaner el desequilibri de sexe, tractarem d'examinar els processos i analitzar les causes que pogueren provocar aquest desequilibri.

II. Posicionament laboral

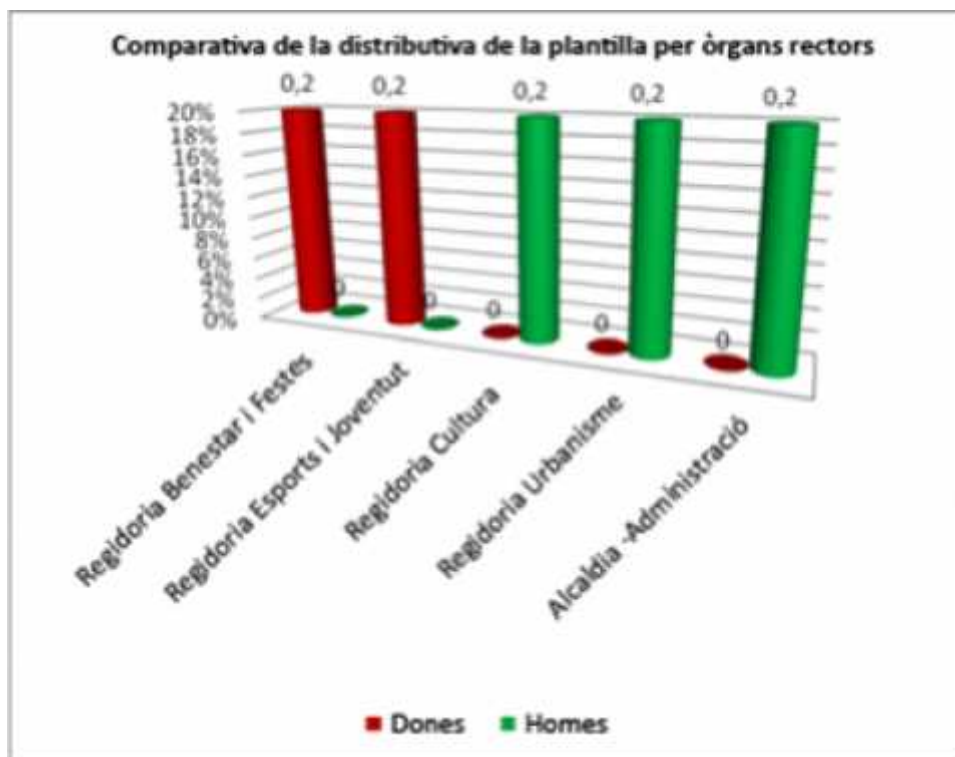
En aquest apartat s'analitza la distribució de personal per nivells jeràrquics i/o de classificació professional en l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca així com la presència equilibrada en òrgans de presa de decisió.

a. Composició de la plantilla àrea d'Adreça.

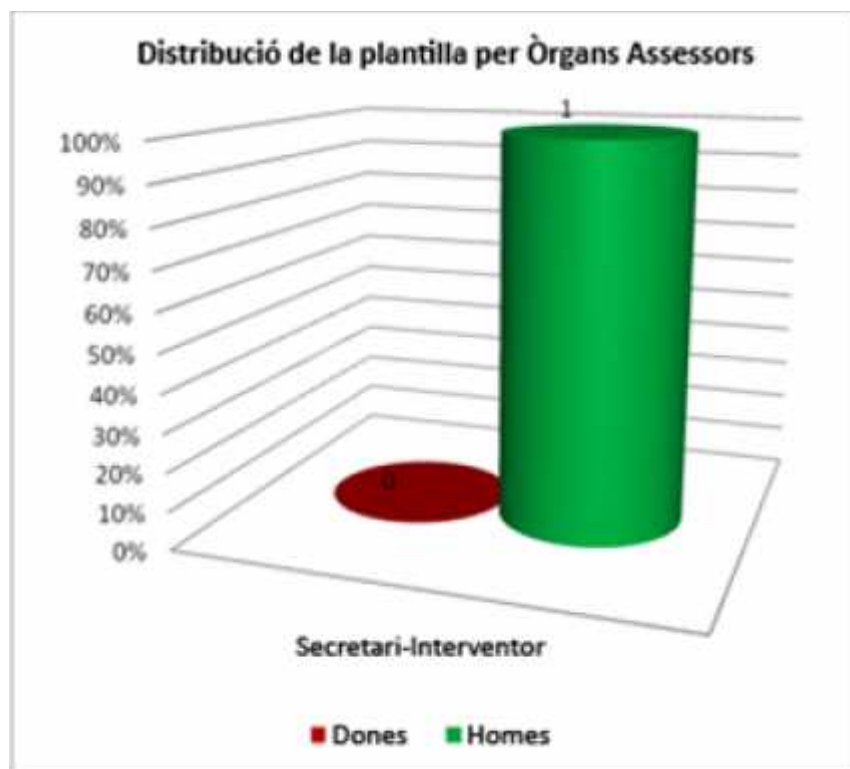


Les persones que en total ocupen llocs de tipus directiu són tres, de les quals 2 són dones (la treballadora Social i La Directora de l'escola infantil). Les dones ocupen posicions d'adreça de serveis d'educació o de caràcter social i l'home és el Cap de la Policia. Clarament s'observa la tendència que les dones estiguen en posicions socials i educatives, mentre que els homes en llocs de seguretat.

Respecte a les Regidories, es compleix el principi de presència equilibrada, definit per la Disposició Addicional Primera de la EL 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes¹, representant les dones les regidories de Benestar i festes i Esports i joventut. I els homes, les Regidories de Cultura, Urbanisme, Administració General i Educació i l'Alcaldia.



¹ “...si entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt al fet que es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni sigan menys del quaranta per cent”.



Com consta en les gràfiques la proporció en el cas de les regidories en aquest Ajuntament està invertida en comparació de la de la plantilla, 60% homes i 40% dones. D'altra banda, l'integran del lloc de Secretaria i Intervenció és un home (100%).

b. Composició de la plantilla en nivell tècnic.



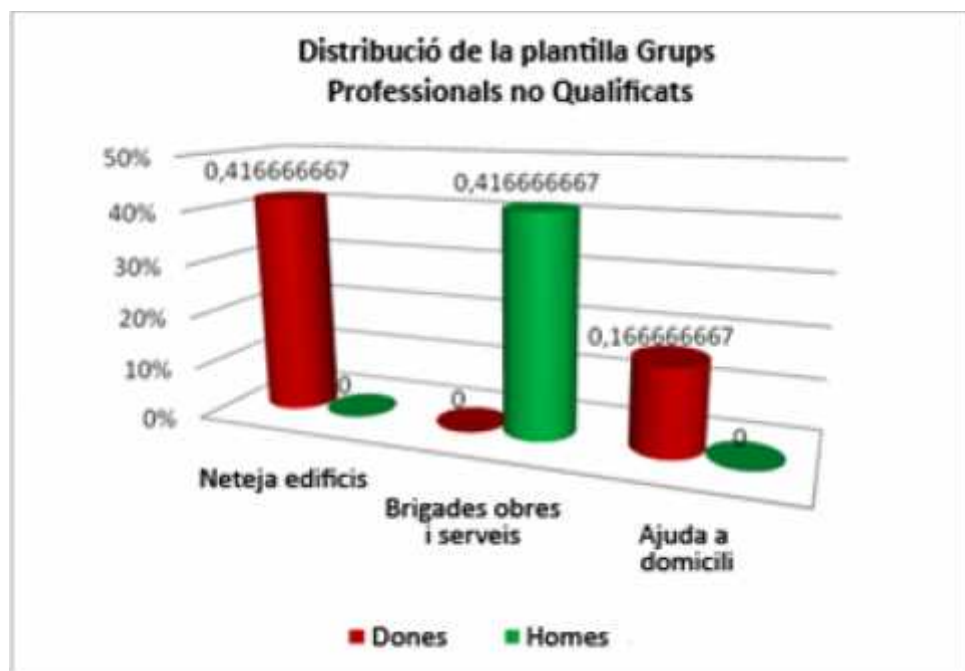
Dins del grup de professionals tècnics s'inclou al cos de la policia, format en un 29% dels casos per dones (n=2) i en un 71% dels casos per homes (n=5). En la Prefectura, l'Oficial Cap de la policia local és un home, per la qual cosa aquest grup està fortament masculinitzat. S'observa segregació horitzontal i vertical.

c. Composició de la plantilla en nivell administratiu.



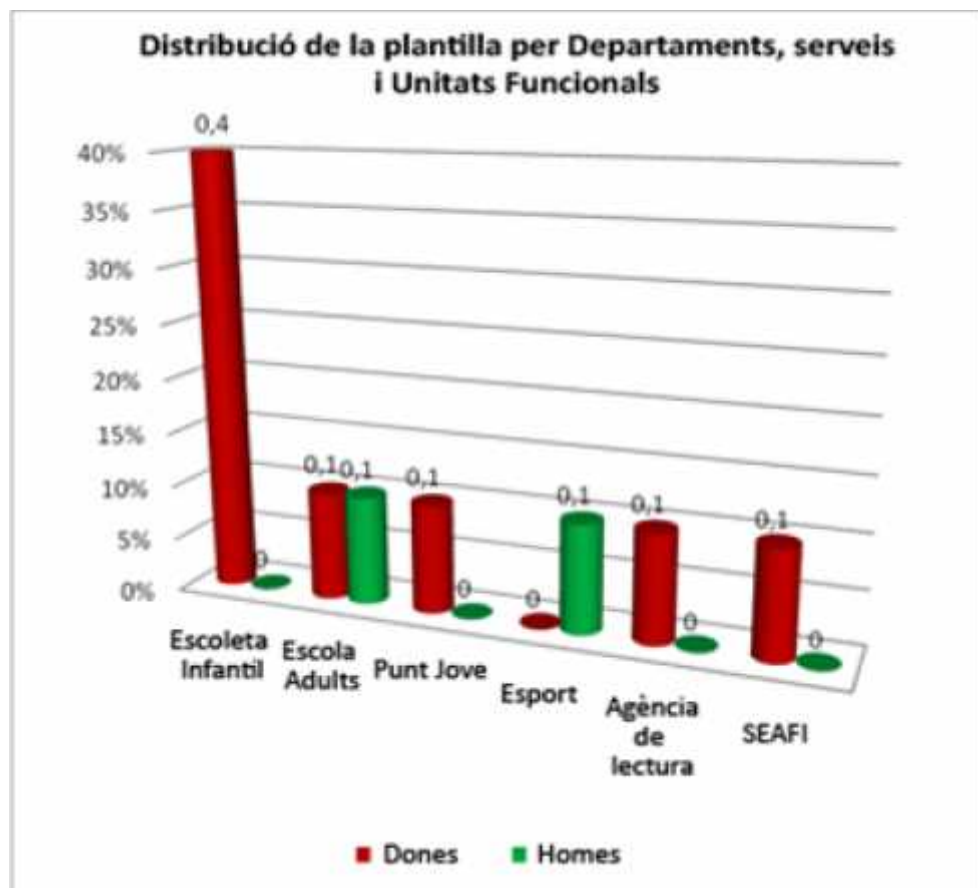
La gràfica mostra un grup administratiu relativament equilibrat, conformat per un agutzil i un administratiu (categories masculinizadas) i Auxiliars Administratiu/as on existeix major proporció de dones (2 dones i un home).

d. Composició de la plantilla en llocs no qualificats.



Dins de la categoria de professionals no qualificats se situen 12 persones, d'aquestes set són dones.

e. Composició de la plantilla per Departaments Serveis i/o Unitats Funcionals



Segons la gràfica presentada les dependències dins de l'Ajuntament s'observa la segregació horitzontal. El Servei d'Esports hi ha solament presència masculina (un home).

Estant feminitzats el Punt Jove, l'Agència de Lectura i el SEAFI (una dona en cadascun d'aquests serveis)

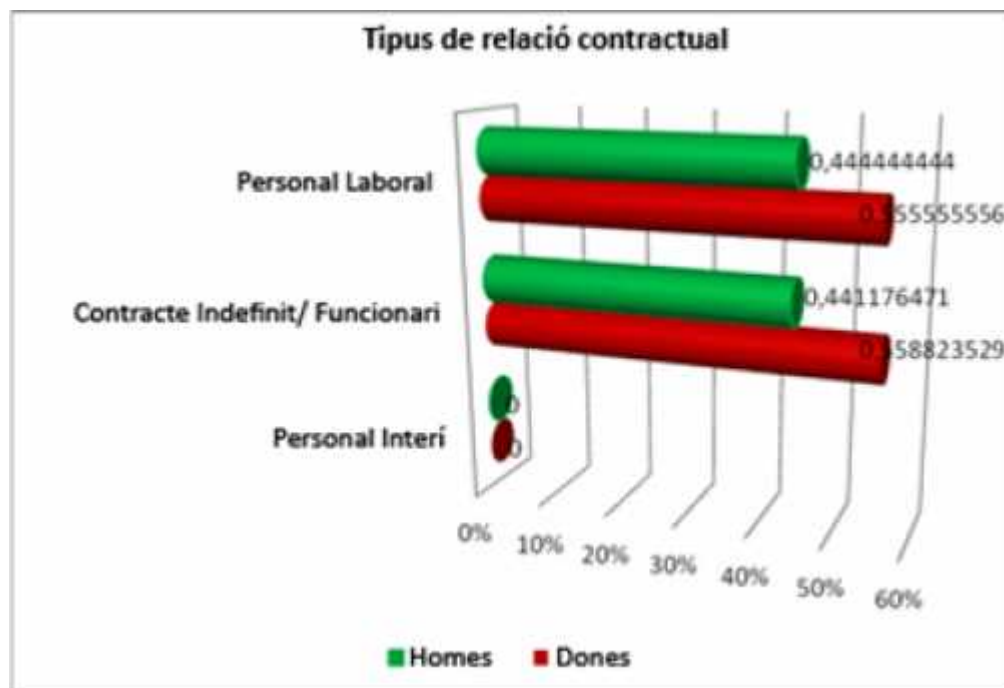
Solament en l'Escola de Persones Adultes existeix una proporció equilibrada de dones i homes (un home i una dona).

f. Distribució de la plantilla per hores setmanals treballades.

Existeixen, segons s'evidencia de les dades llançades pel Diagnòstic, 18 dones i 13 homes treballant a temps complet, és a dir, el 58% de dones i el 42 % dels homes treballen a jornada completa, una proporció semblant a la composició de la plantilla.

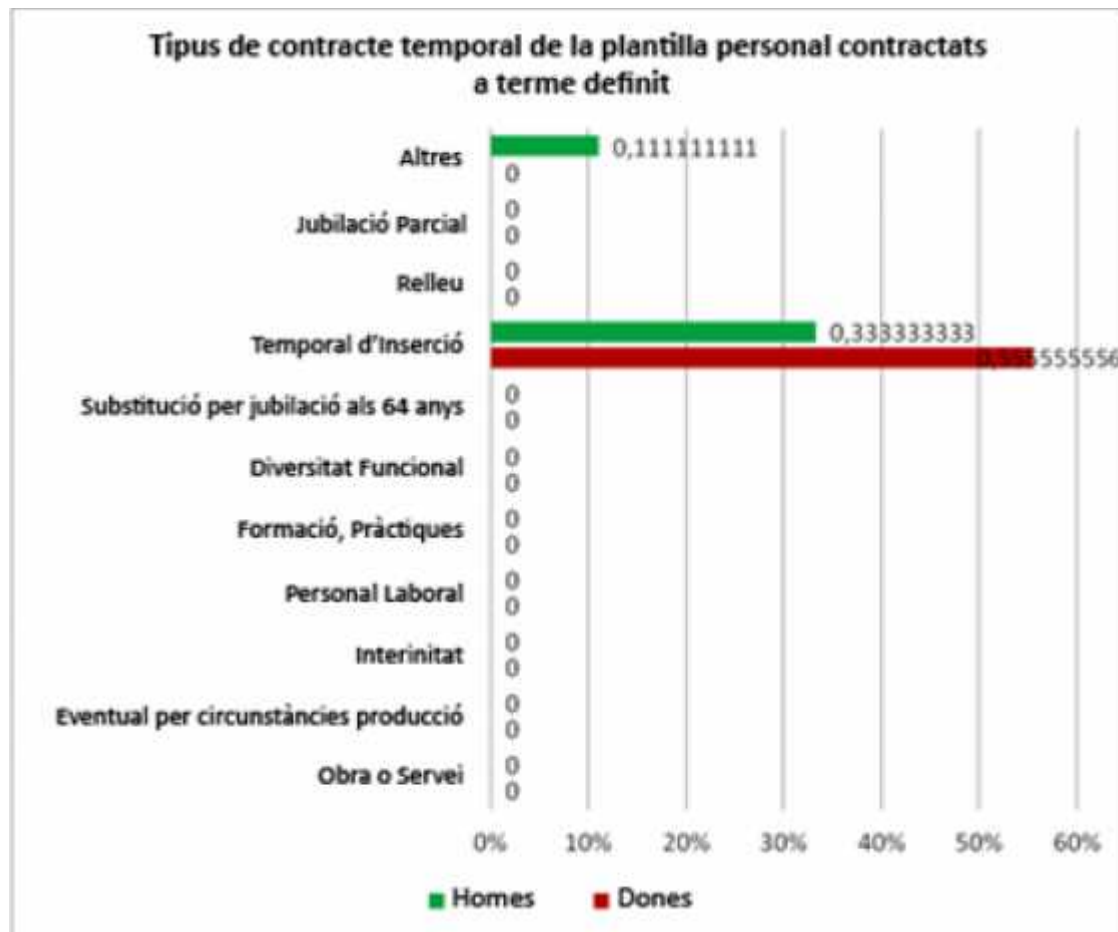
No obstant açò, existeixen 9 dones i 3 homes treballant a temps parcial, la qual cosa suposa que el 75% de les persones que treballen en aquestes condicions són dones, i aqueixa dada si és desproporcionat.

g. Distribució de la plantilla pel tipus de Contracte.



La gràfica ens mostra com la majoria de les persones que han sigut contractades per l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca són dones, tant en contractes indefinits, o temporals. S'observa com en les contractacions es mantenen la proporció general de la plantilla.

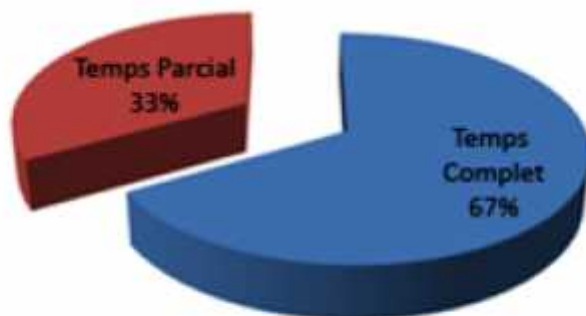
h. Contracte Temporal



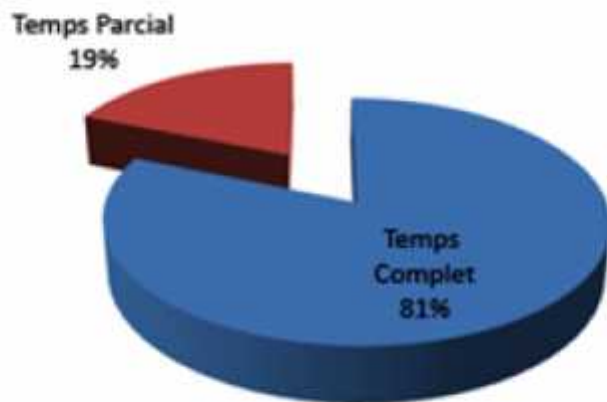
De les persones contractades per contractes temporals veiem que el 56% van ser dones sota un contracte temporal d'inserció (n=5) i un 44% homes (n=4), en la mateixa proporció que la composició de la plantilla.

i. Distribució de la plantilla segons l'organització del temps.

Tipus de contracte segons tipus de Jornada Dona

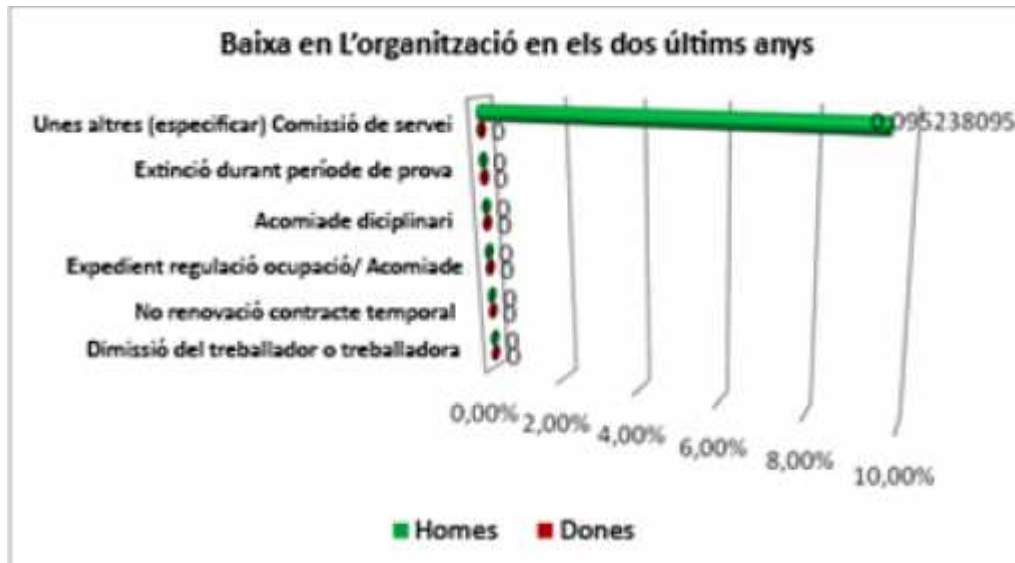


Tipus de contracte segons tipus de Jornada Home



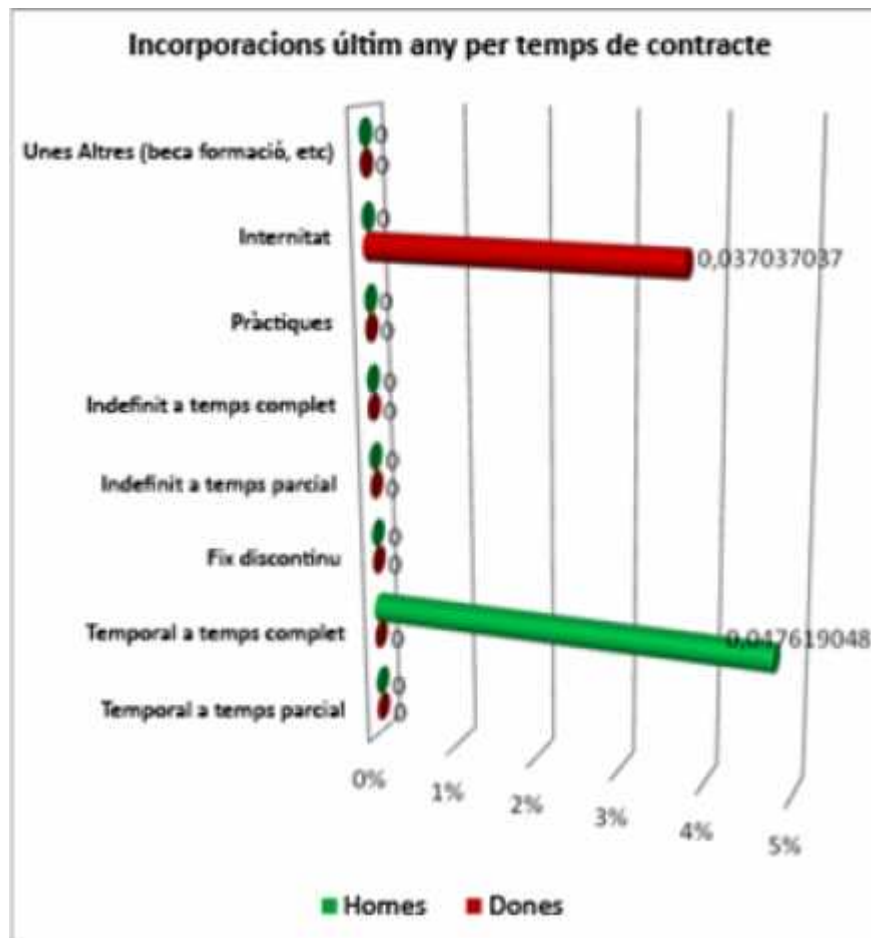
D'acord a les gràfiques les dones (33%) en proporció són les que més treballen en contractes amb jornades parcials que els homes (19%).

j. Distribució de Baixes en la Plantilla.

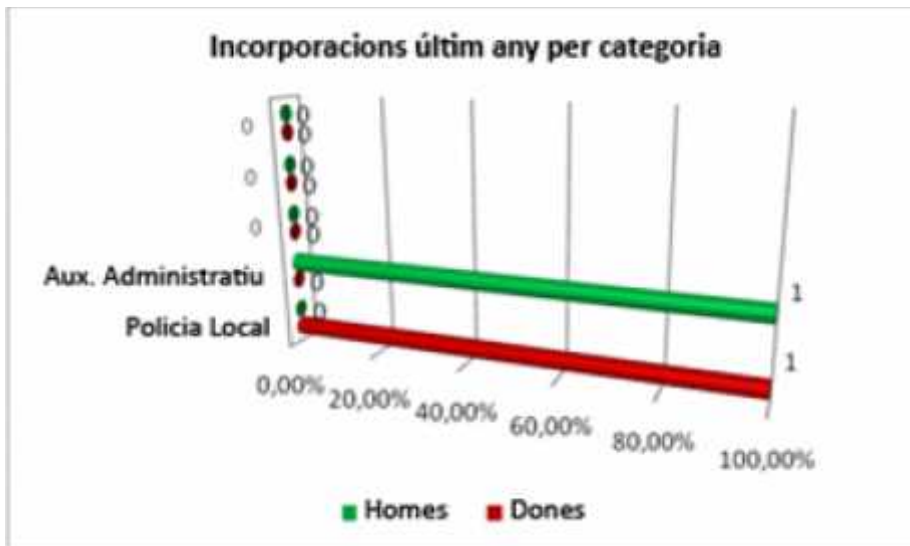


La gràfica mostra que els dos homes que van ser donats de baixa en els últims dos anys ho van fer a causa que estan en comissió de servei.

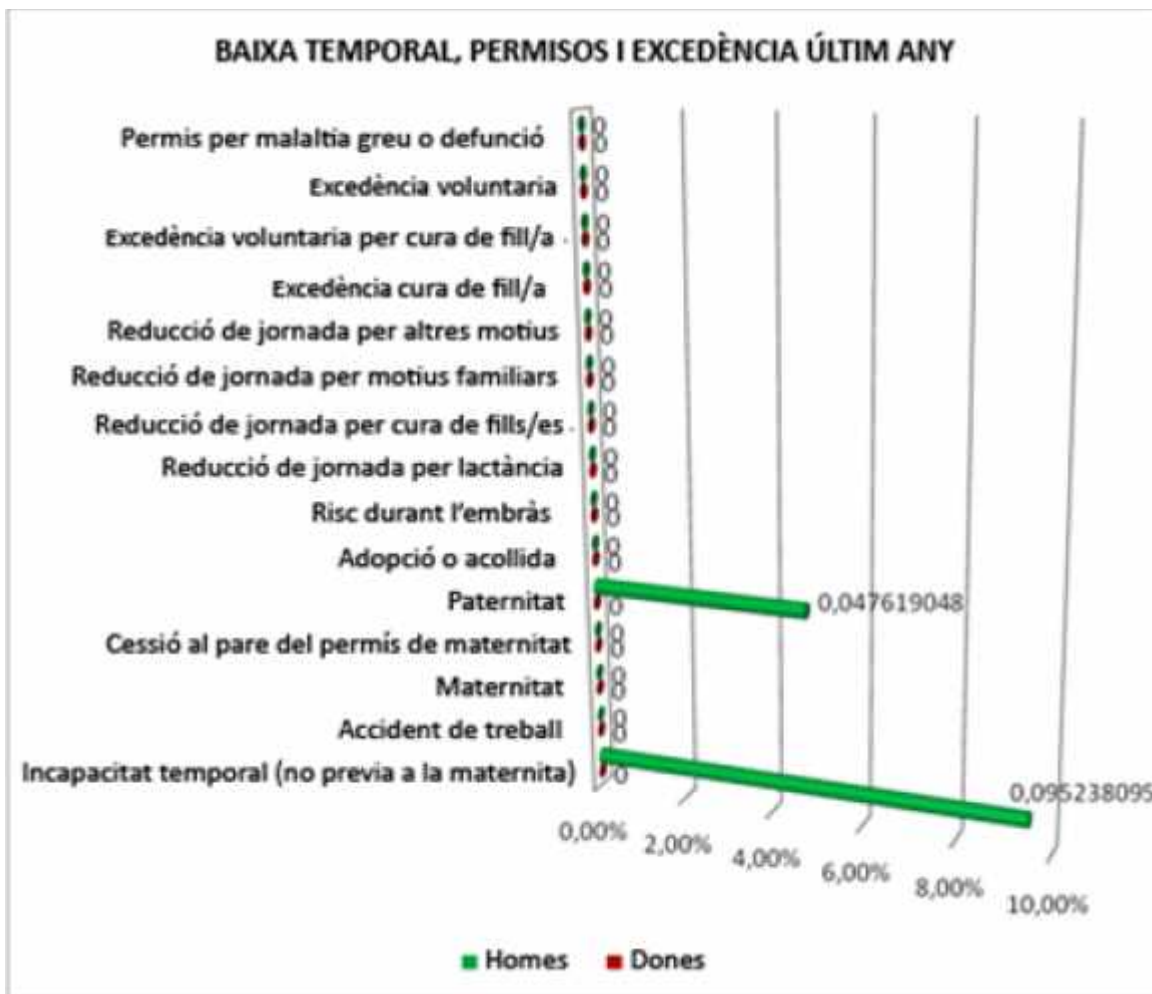
k. Distribució d'Incorporacions en la plantilla.



S'observa que durant l'últim any va haver-hi la mateixa quantitat d'incorporacions per a dones (n=1) i homes (n=1), diferint en el tipus de contracte.



Les incorporacions realitzades corresponen a una dona com a Policia Local, i a un home com a Auxiliar Administratiu. És de fer notar que aquestes incorporacions trenquen amb la tendència que a les dones se'ls sol contractar en llocs administratius més que als homes, i que als homes se'ls sol contractar en llocs de seguretat més que a les dones. Es valora positivament ja que frena la segregació horitzontal que es ve produint en aquesta àrees.

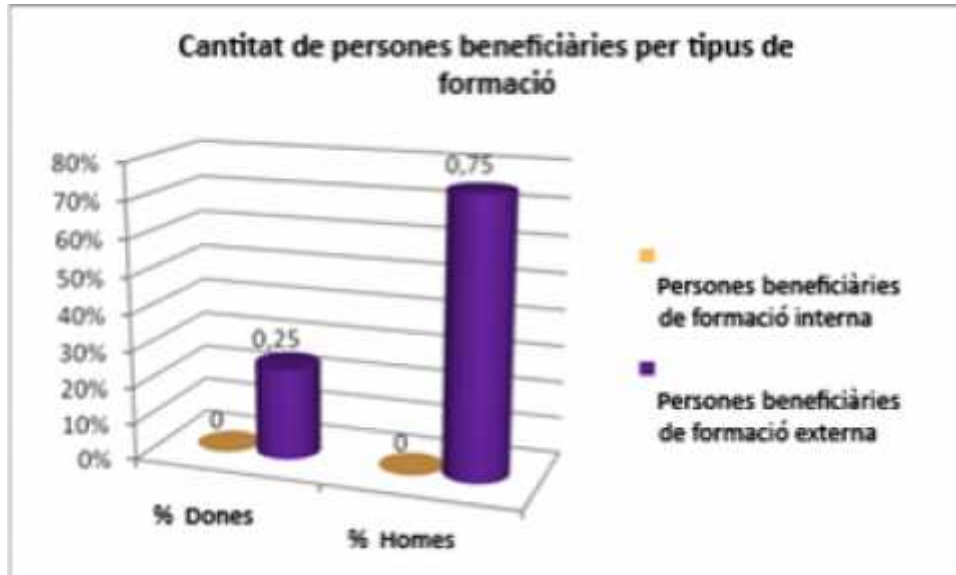


Les baixes temporals causades l'últim any es van deure al fet que un home va prendre un permís per motius de paternitat, i dues per incapacitat temporal.

III. Promoció i carrera professional.

No es compta amb cap tipus d'informació en aquest apartat. Es recomana la recollida de dades de manera que puga realitzar-se una ampliació del diagnòstic per a valorar com és l'enfocament que es dona per part de l'organització en matèria de Promoció i carrera professional.

IV. Formació



La gràfica mostra com en termes proporcionals els homes han assistit més a les activitats de formació externa que el que ho han fet les dones. Aquesta proporció és de 3:1. És important fer una revisió d'aquesta tendència dins del pla d'igualtat amb la finalitat de que es coneguen les raons per les quals les dones tinguen menys accés a les activitats de formació que el que ho tenen els homes (valorant la divulgació, l'accés, etc). En aquest cas en concret, ens trobem davant una categoria professional masculinizada (el cos de policia), sent la formació específica per a aquest cos. El motiu principal d'aquesta circumstància segons la informació aportada és que el cos de Policia Local i el de Brigades, compost per homes en la seua majoria, realitzen formació obligatòria.

V. Selecció de personal

Els factors determinants per a l'obertura d'un procés de selecció i contractació en l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, vénen determinats per: substitució d'altres treballadores o treballadors, desenvolupament d'activitats estacionals, o altres jubilacions, comissions de serveis.

Les estratègies principals que utilitza l'organització per a la realització de processos de selecció són Borses de Treball i ús dels Serveis Públics d'Ocupació.

La determinació i característiques dels llocs de treball es fan d'acord al perfil dels llocs de treball segons el departament i la legislació vigent per a la provisió.

Els mètodes de selecció utilitzats són el concurs de mèrits i la realització de proves selectives i exàmens, i/o oposició, i entrevista personal.



Els criteris de selecció de caràcter professional per a cada grup estan especificats en el conveni col·lectiu aplicable o en un acord col·lectiu específic. Els criteris professionals d'aplicació general són l'Estatut Bàsic de la Funció Pública i altres normes reguladores segons el departament. I s'ajusten a les bases de cada procés selectiu. No s'apliquen criteris de selecció de caràcter personal. Els criteris professionals específics són la Titulació acadèmica mínima segons grups i especialització segons lloc.

Els criteris de caràcter personal que s'apliquen dins dels processos de selecció de l'Ajuntament d'Alfara del Patronal són:

- a) l'edat,
- b) les habilitats en organització i/o coordinació d'equips,
- c) capacitat de comandament,
- d) experiència, i
- e) destresa manual.

Per a la policia local s'aplica el criteri personal (a); per a tots els càrrecs el criteri (b); per a la prefectura de Policia Local els criteris (b) i (c); per a la Brigada d'Obres i Serveis (i); i per a la Coordinació de Serveis Socials el criteri (b).

Els òrgans implicats en el procés de selecció són un tribunal d'oposició i l'Alcaldia o Junta de Govern Local, i és aquesta unitat la que pren la decisió final.

Es realitzen publicacions internes sobre les vacants disponibles en l'organització dins dels Pressupostos Generals de l'Ajuntament cada any; tenen caràcter públic. S'observen barreres internes, externes, o sectorials per a la incorporació de dones en l'organització, ja que el personal de neteja i assistència domiciliària a persones majors, es contracten només a dones. A més, existeixen llocs en la companyia que estan especialment masculinizados, específicament els de la Brigada d'Obres i Serveis.

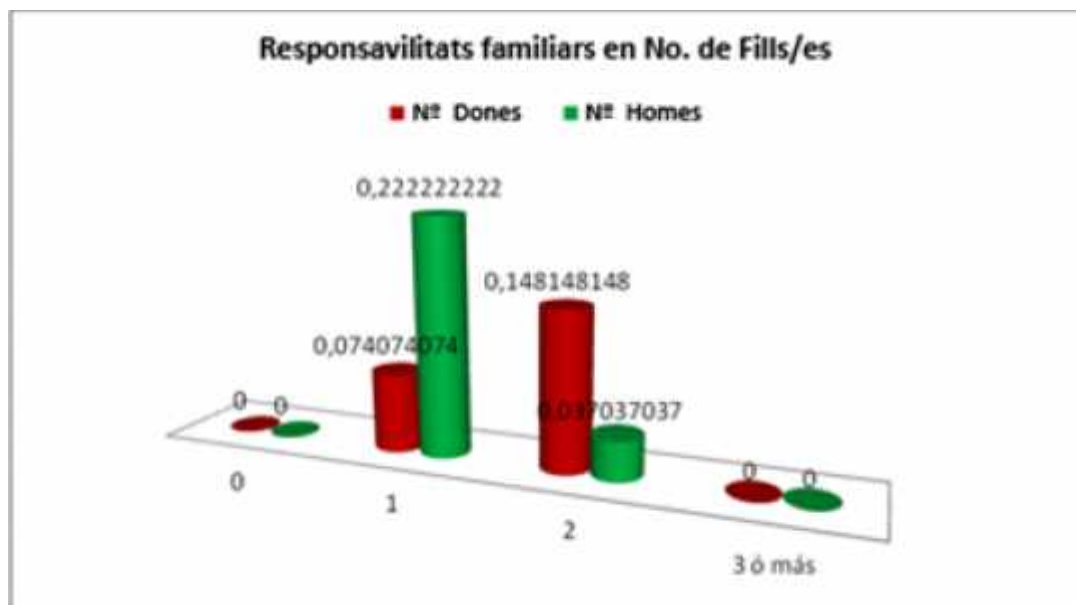
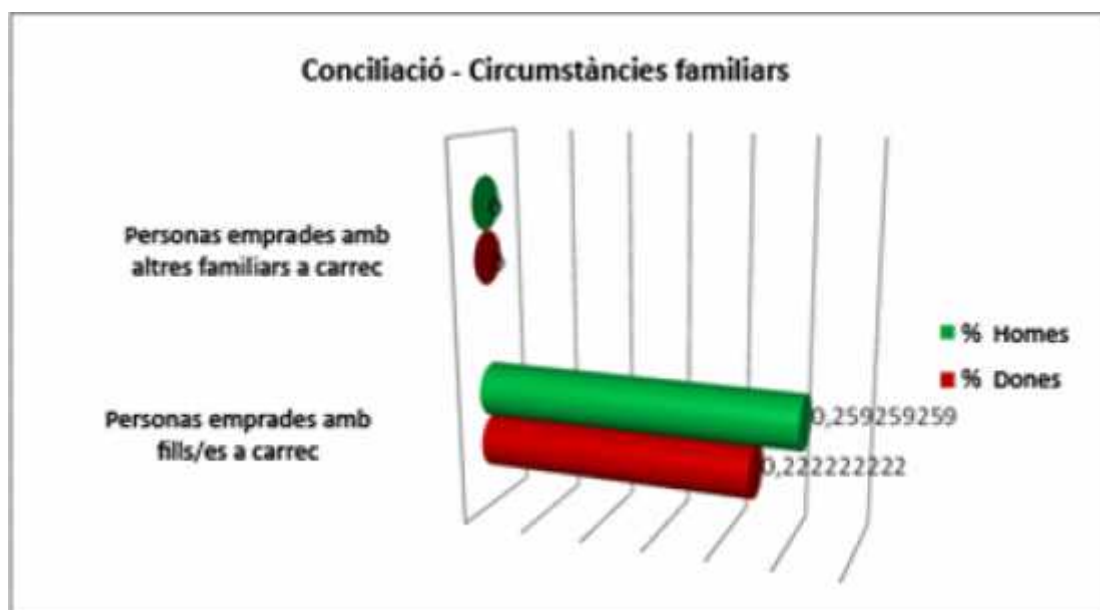
Respecte a la influència dels següents criteris en el procés de selecció s'ha declarat per part de l'Ajuntament que “el nivell d'influència dels criteris és segons els llocs a cobrir, no es poden valorar generalment”.

VI. Conciliació

L'estratègia que s'ha implementat dins de l'Ajuntament perquè la plantilla pugui conciliar la seua vida familiar i laboral, és la possibilitat de tenir flexibilitat horària; i la possibilitat de transformar el contracte de temps complet a temps parcial i viceversa.

No obstant açò, els mecanismes de conciliació legals i/o els disposat per l'organització no estan sent divulgats ni promoguts per l'organització.

Perquè una persona dins de la plantilla de l'Ajuntament li siga atorgat permisos relacionats amb la matèria de conciliació de la vida familiar amb la laboral requereix comunicar-se de manera formal escrita amb l'organització, però no s'ha indicat en quant temps se li dona resposta a la persona sol·licitant.





Un 48% de la plantilla manifesta tenir fills/as a càrrec. D'aquestes persones 6 són dones i 7 homes, de les quals dues dones i sis homes tenen un/a fill/a i 4 dones i un home dos fills/as. Es desconeixen les edats de la descendència i tampoc hi ha informació sobre les circumstàncies de l'ascendència de la plantilla (quant a la dependència)

VII. Comunicació

Els canals de comunicació interna més usats són les reunions, el correu electrònic, el tauler d'anuncis i la intranet.

Els canals de comunicació externa que usen en l'Ajuntament són la web de l'organització i les publicacions en els diaris oficials.

Es declara que no s'ha fet campanya alguna de comunicació o sensibilització sobre un tema en específic.

S'esmenta que el correu electrònic i la comunicació verbal i escrita són els canals que usa l'Ajuntament per a comunicar-se amb la plantilla. Es declara que sovint la plantilla usa aquests canals en vista de que existeix comunicació entre departaments “tan dispers” com la Policia Local i l'escoleta infantil.

Respecte de la comunicació externa s'ha realitzat una breu anàlisi de la web <http://www.alfaradelpatriarca.es> no s'han trobat troballes rellevants, més enllà de l'ús del masculí genèric para determinats posats com a “Regidors”, seria preferible la utilització de termes més neutres com a “Regidories” o bé el femení per a les regidories que estan ocupades per dones.

S'ha descarregat la “borsa de treball d'educadors/as infantils” que aparentment compleix la legislació, encara que s'observen deficiències fàcilment subsanables com la referència a “els admesos” o “els aspirants presentats i admesos” en lloc de “persones aspirants admeses”, la qual cosa crida l'atenció tenint en compte que la borsa de treball es conforma exclusivament per dones.

Com a acció del Pla d'Igualtat es recomana examinar la comunicació interna i externa de l'Ajuntament, per a analitzar la documentació que es dispose i veure si es compleixen els criteris d'un llenguatge i una comunicació lliure de biaixos sexistes.



VIII. Salut laboral

Respecte a la Salut Laboral, s'ha detectat, la qual cosa podria suposar un desajustament pel que fa a la legislació en aquesta matèria² L'organització no compta amb una avaluació de riscos laborals que atenga als riscos vinculats al sexe de les persones treballadores, ni el Pla de Prevenció comprèn mesures específiques destinades a reduir o eliminar els riscos lligats al sexe de les persones treballadores.

Efectivament la Llei d'Igualtat va modificar entre unes altres, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en determinats aspectes relacionats amb la Salut de les dones treballadores. Concretament afegí un nou apartat que estableix que les administracions públiques han de promoure l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes. Perquè això siga possible, les Administracions hauran de considerar “les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i recerca generals en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en les quals els danys derivats del treball puguen aparèixer vinculades amb el sexe dels treballadors”. La Llei d'Igualtat també ha ampliat la protecció de la salut de les dones embarassades al període de lactància natural.

Encara que no s'han concedit permís per risc durant l'embaràs, si que s'ha actuat en aquest sentit, suprimint o reduint el treball nocturn o a torns a alguna treballadora per raó de risc durant l'embaràs o la lactància, més no s'han identificat a aquells llocs de treball que estiguen exempts de risc per a l'embaràs o la lactància. La qual cosa haguera de ser revisat en l'Avaluació de Riscos Laborals.

IX. Assetjament sexual i per raó de sexe

L'Ajuntament declara no comptar amb un Protocol amb procediments clars i precisos que facilite la denúncia i prevenció d'aquests actes, per exemple, no s'han fet accions formatives sobre aquesta matèria, ni s'ha inclòs dins de l'avaluació de riscos l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

² Art 27c i Disposició Addicional Dotzena de la EL 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes

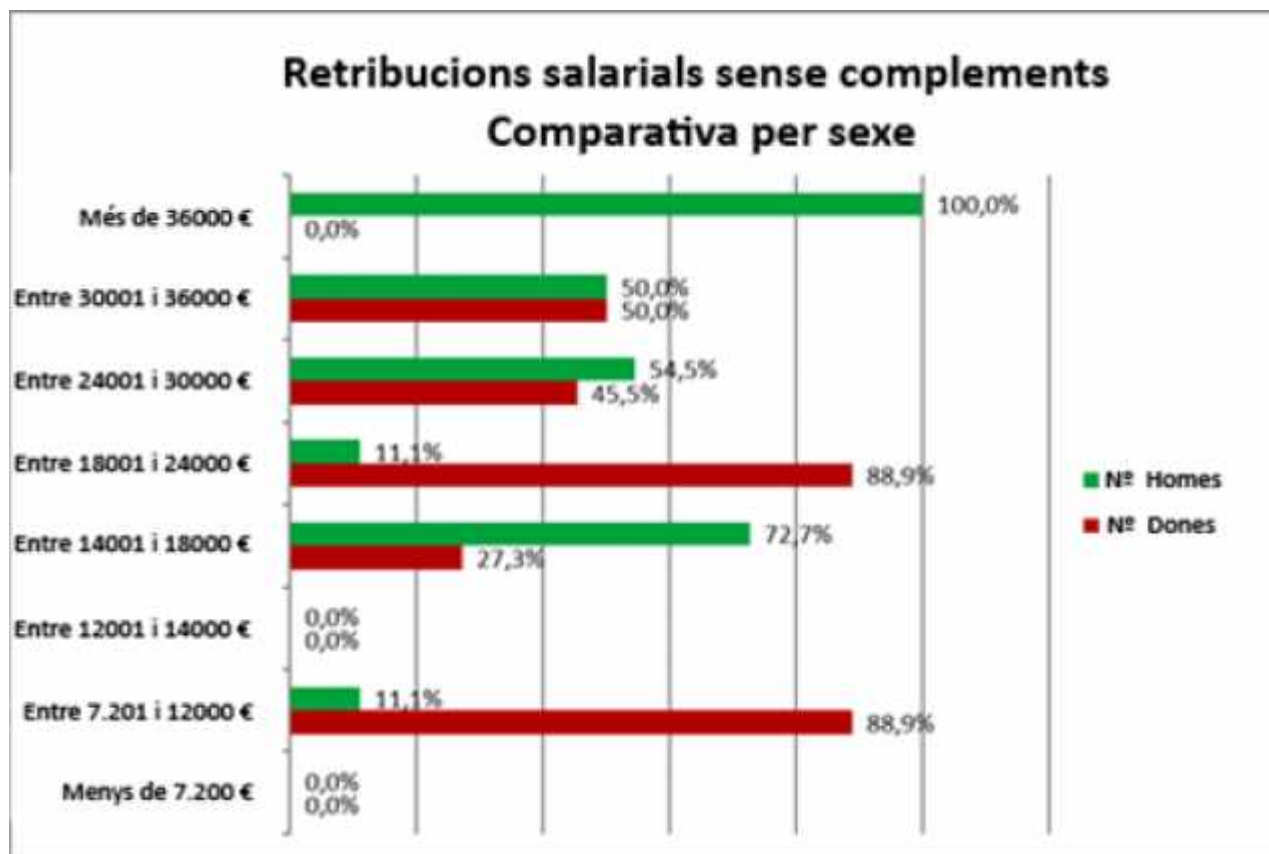
X. Representació de personal



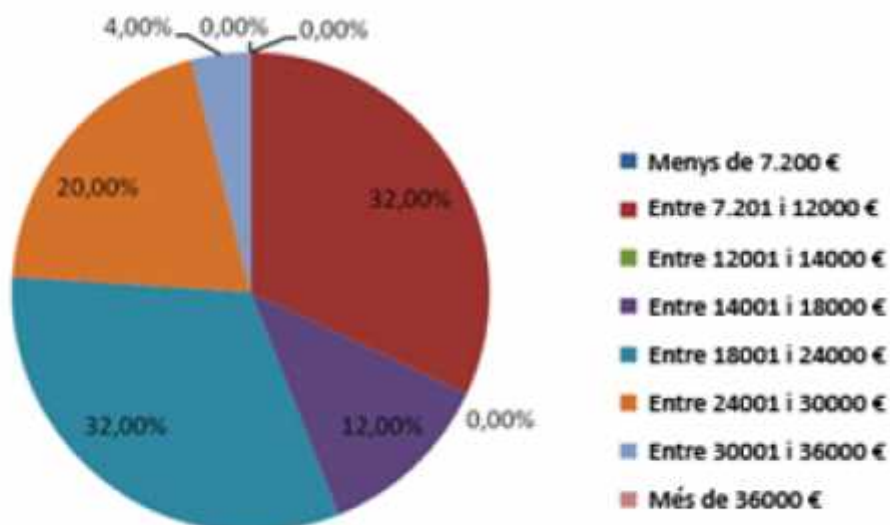
El comitè d'empresa està conformat íntegrament per una dona.

XI. Estructura salarial:

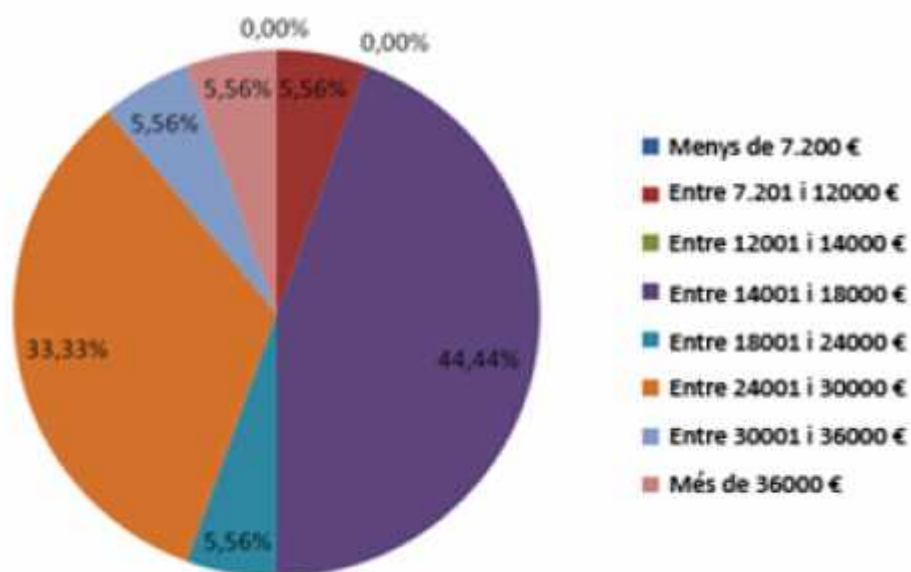
a. Retribucions salarials sense complements.



Retribucions salarials sense complements dona



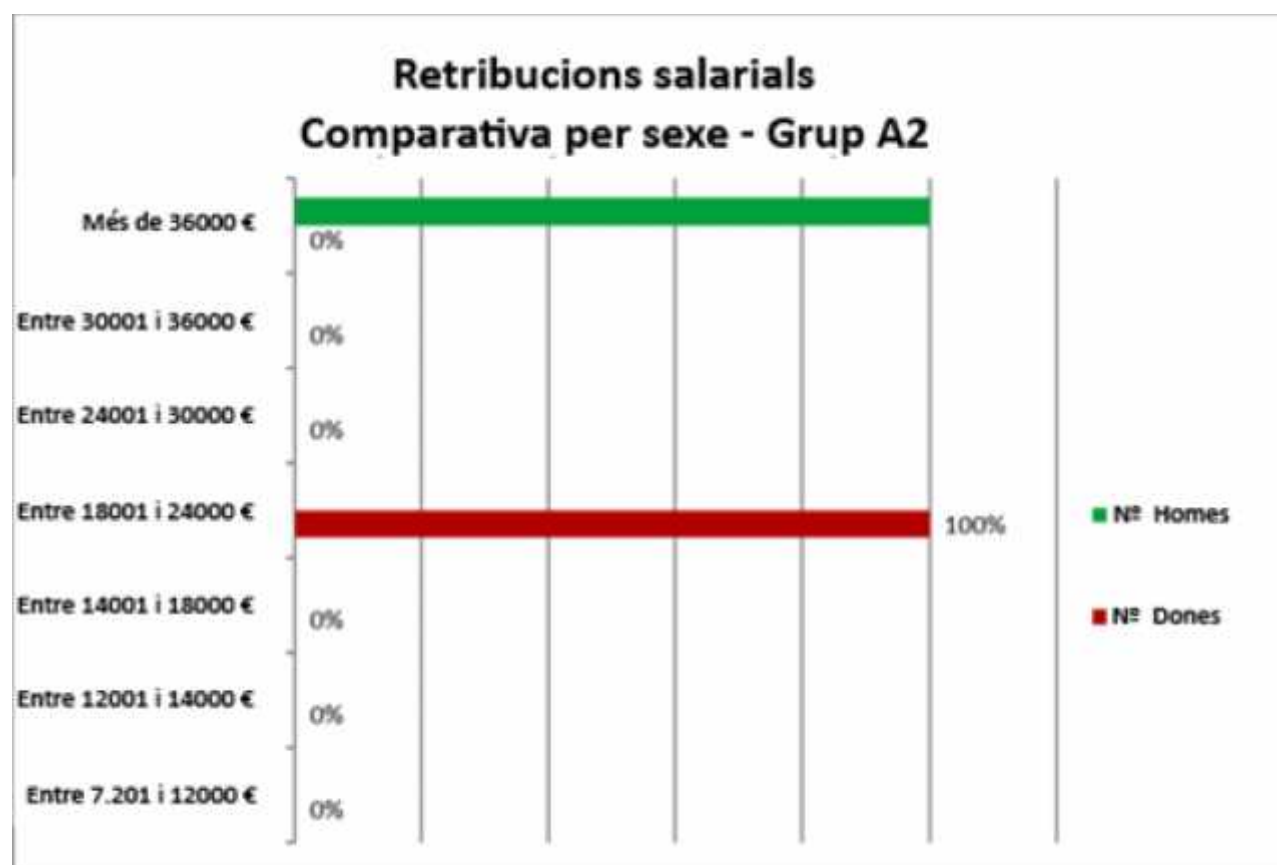
Retribucions salarials sense complements home

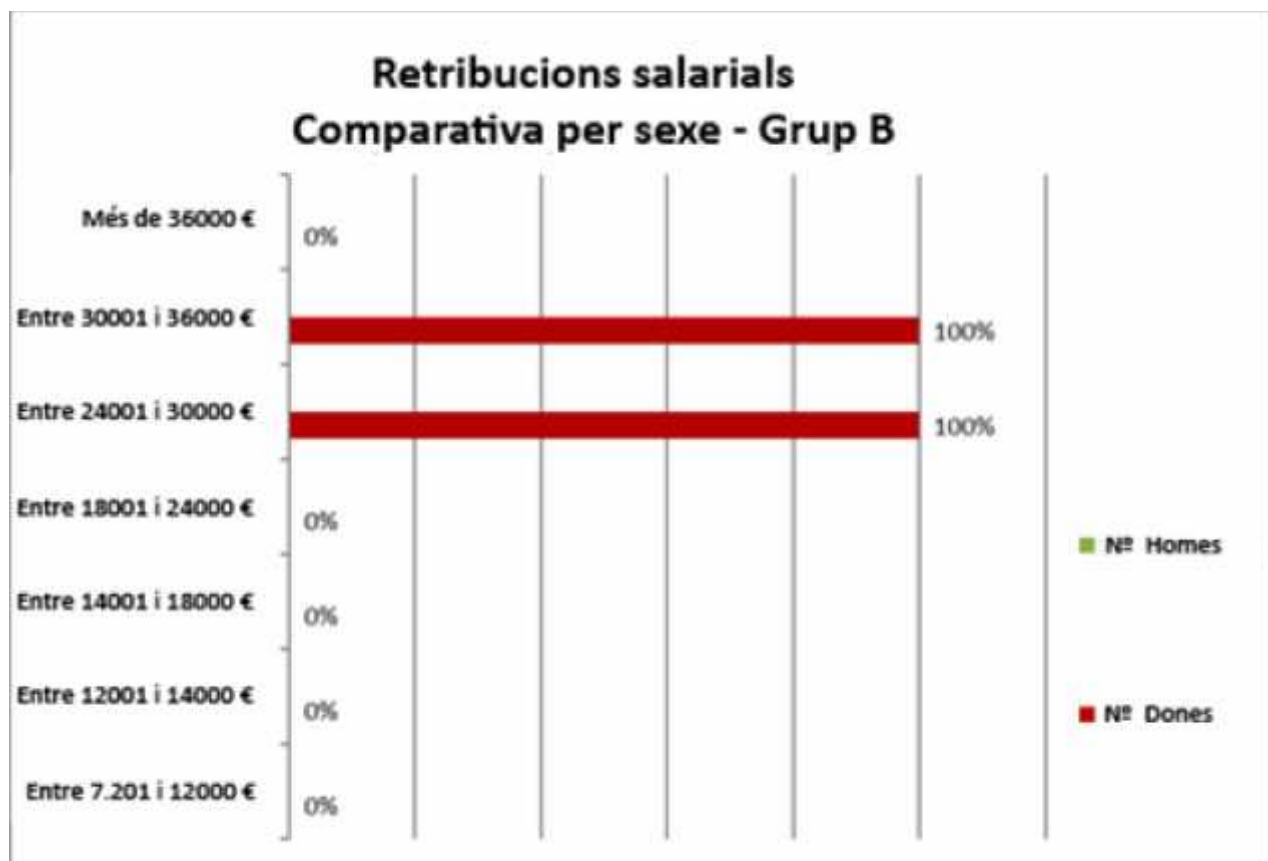


Les gràfiques mostren com les dones ocupen en una major proporció que els homes la banda de remuneració més baixa. Dins de les bandes salarials més altes existeix un equilibri entre homes i dones a excepció de la banda de més de 36.000€, on la presència masculina és absoluta. Un 24% de les dones es troba en les tres bandes salarials més altes mentre que el percentatge dels homes és de 44%.

b. Salari brut anual sense compensacions.

Dins del grup professional A2 es troben 2 persones, una dona amb una remuneració de 18.001 i 24.000€ i un home en la banda salarial més alta de més de 36.000 €.



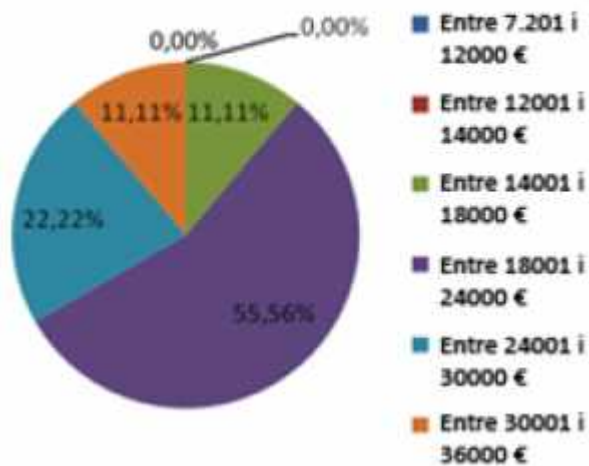


Dins del grup B. estan dues dones, els salaris de les quals estan dins de les bandes salarials entre 24.000 i 36.000 €.

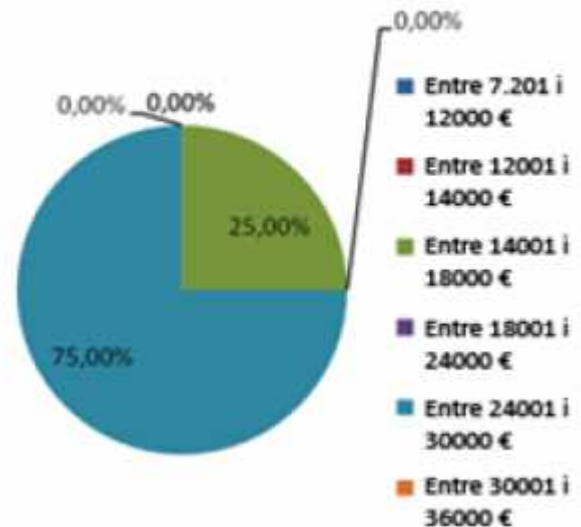
Retribucions salarials Comparativa per sexe - Grup C1



Salari brut anual sense compensacions dones Grup C1

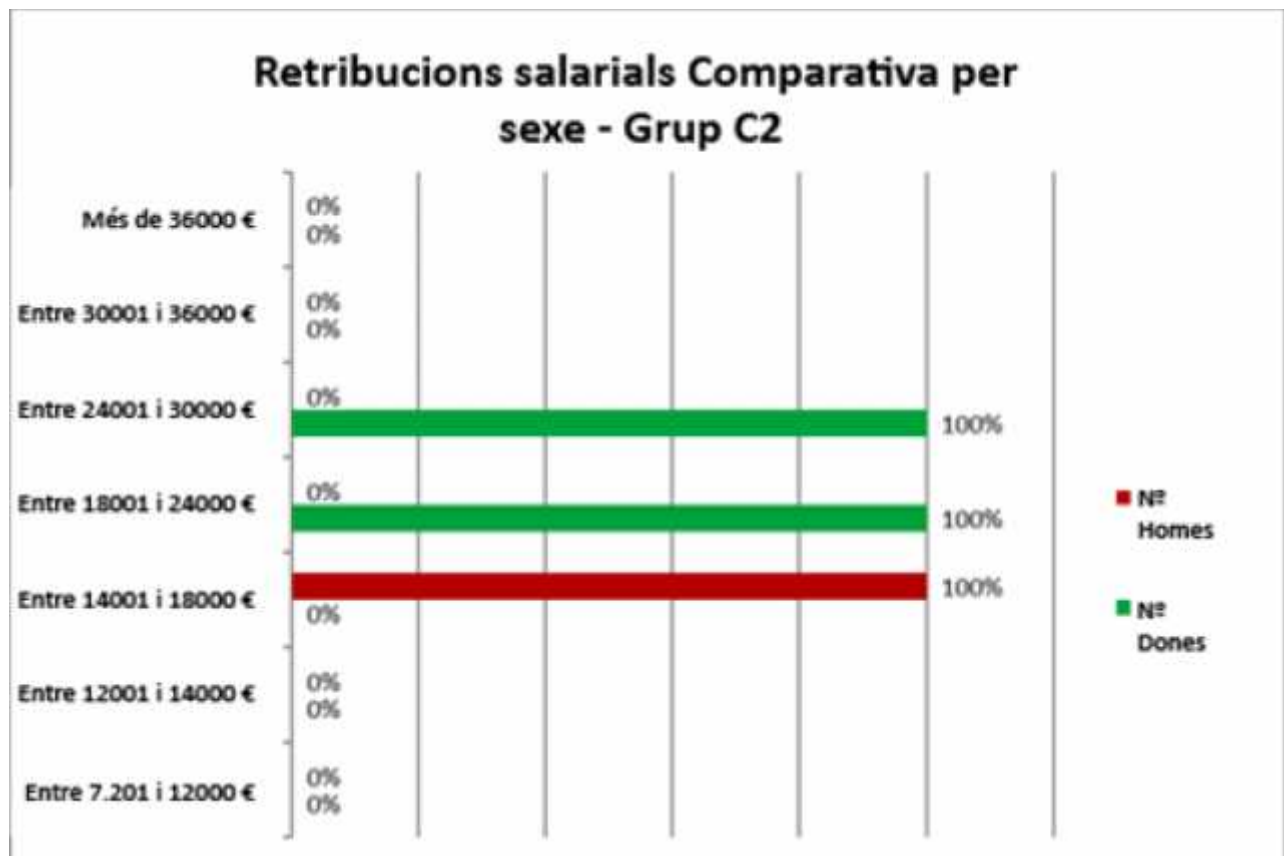


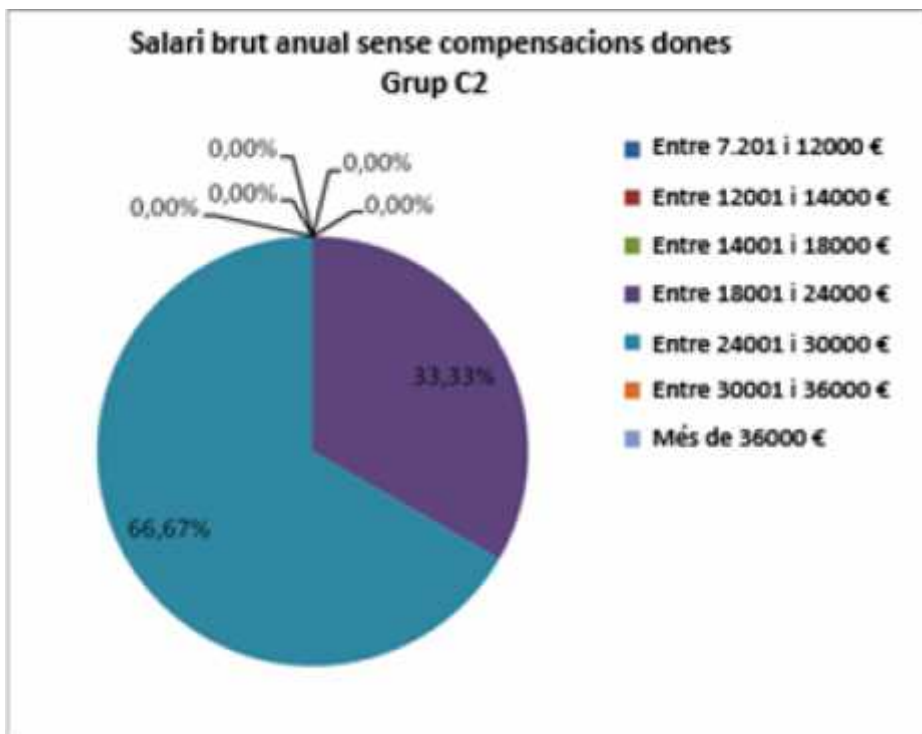
Salari brut anual sense compensacions homes Grup C1



Les gràfiques mostren que en el Grup C1, en termes comparatius les dones perceben menors salaris que els homes en aquesta categoria. Un 56% de les dones (n=5) està en la banda salarial de 18.000 i 24.001€, mentre

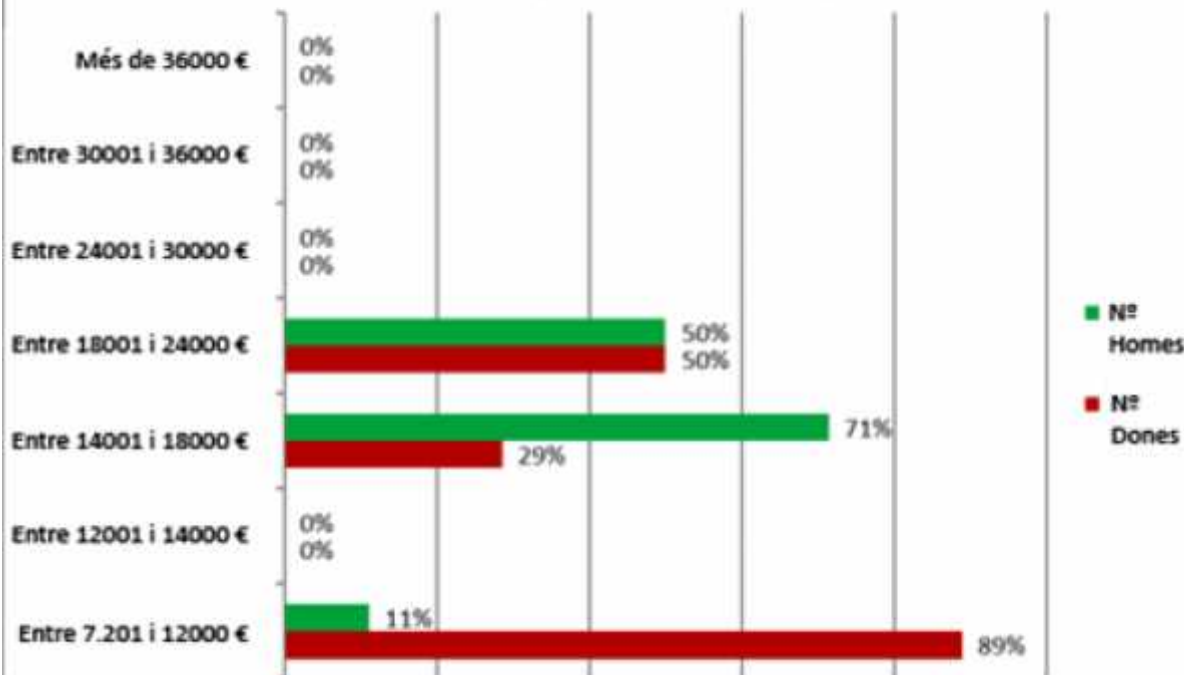
que un 75% dels homes (n=6) està en la banda salarial de 24.001 i 30.000€ anuals. No obstant açò, la banda salarial més baixa (de 14.000 a 18.000 €) l'ocupa una dona i 2 homes.



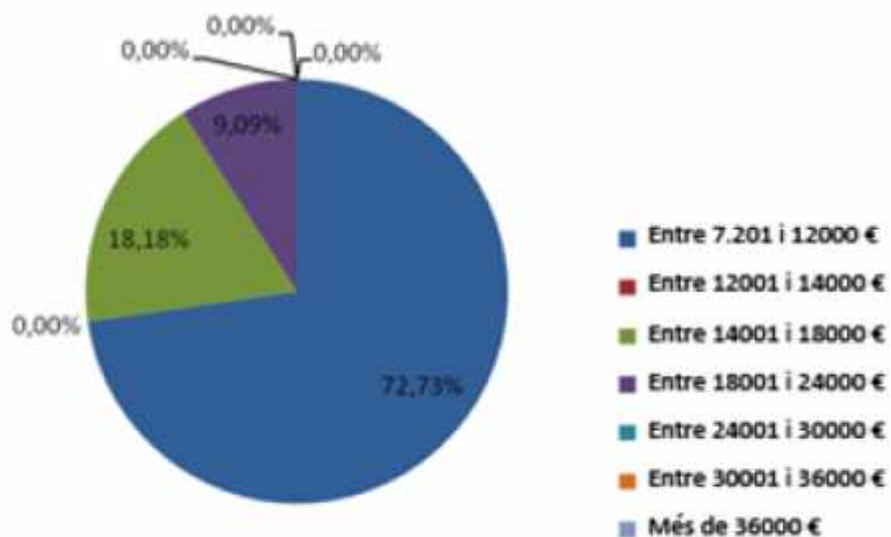


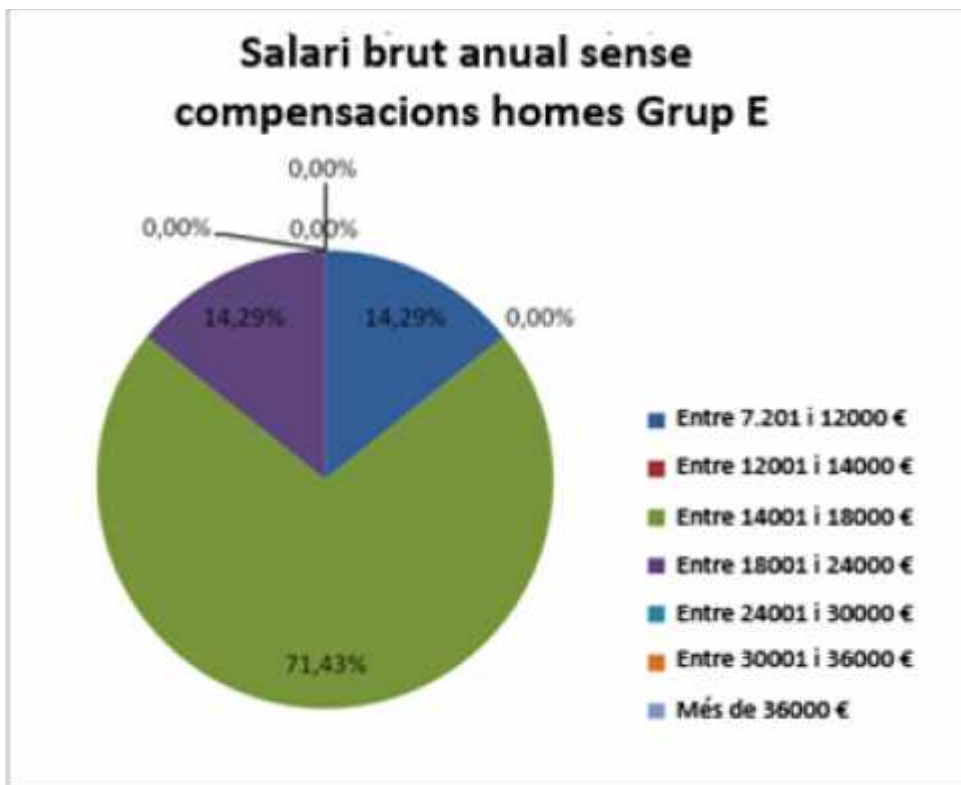
En la categoria professional C2 es troben 4 persones, de les quals tres són dones. Un 67% d'elles està en la banda salarial de 24.001 i 30.000€ anuals i el restant 33% en la de 18.000 i 24.000€ anuals. En aquesta categoria l'únic home que hi ha es troba en la banda salarial inferior (14.001 a 18.000 €).

Retribucions salarials Comparativa per sexe - Grup E



Salari brut anual sense compensacions dones Grup E





Onze dones i set homes estan situats dins del Grup professional I. S'observa un enorme desequilibri entre les remuneracions de les dones i els homes. Un 73% de les dones es troba en la banda salarial més baixa mentre que un percentatge equivalent d'homes (72%) es troba en la banda salarial de 14.001 i 18.000€ anuals.

No es disposa d'informació en aquesta matèria.

1. Anàlisi DAFO. Conclusions. Recomanacions.

FORTALESES:

La proporció de la plantilla equilibrada s'entén com a fortalesa ja que possibilita la creació d'equips mixts, en honor d'uns majors índexs de creativitat i productivitat. El fet que aqueix equilibri es traduïska en el tipus de contracte, indefinit i temporal i fins i tot en la jornada a temps complet i parcial, suposa una fortalesa. Unit al fet que les noves incorporacions s'hagen produït contravenint la tendència de la segregació horitzontal observada en determinades àrees, és motiu de fortalesa des del punt de vista de gènere.



En tractar-se d'una administració pública, algunes realitats molt esteses en un altre tipus d'organitzacions, com és segregació vertical, o la feminització dels contractes a temps parcial, no apareixen reflectides de manera fefaent en aquest diagnòstic. L'accés a la funció pública es troba regulat per llei, mitjançant criteris objectius, i l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, ha de seguir garantint que es compleixen estrictament, rebutjant qualsevol criteri personal que pugui limitar l'accés de les dones (sobretot en llocs de treball especialment masculinizats).

FEBLESES:

Manca d'informació sobre àrees importants per al pla d'igualtat, va a fer necessari l'ampliació del diagnòstic en determinats aspectes.

S'ha observat segregació horitzontal, així com una bretxa salarial en detriment de les dones, que hauria de ser estudiada, sobretot aquella que es produeix en les categories professionals més baixes, per ser aquesta causa de major vulnerabilitat econòmica i social.

El Pla d'igualtat ha de tenir present que les polítiques públiques d'igualtat, han d'implementar-se progressivament i que hauran d'assumir algunes de les qüestions que, malgrat ser obligatòries, encara no s'han implementat en aquesta organització com són la incorporació del llenguatge inclusiu en tot tipus d'escrits administratius, la necessitat de comptar amb eines o protocols per a prevenir i actuar en cas d'assetjament, o bé l'obligatorietat de fer informes d'impacte de gènere en les convocatòries públiques.

Anàlisi Externa de l'organització amb perspectiva de gènere:

OPORTUNITATS:

El canvi polític-social de l'entorn que provoca una major sensibilitat cap a la igualtat i en la prevenció de la violència de gènere indueix a pensar que és un moment idoni per a tractar de transformar la realitat, posant l'accent a incorporar la perspectiva de gènere amb caràcter transversal, i iniciant un procés que garantisca la igualtat efectiva de dones i homes, en totes les àrees de l'ajuntament. És necessari assumir que el repte de transformar la igualtat formal en igualtat efectiva ha d'estar dirigit no solament a la plantilla de l'Ajuntament



sinó a la població i a la ciutadania en general, comptant amb el suport d'altres ajuntaments de l'entorn, així com de la pròpia mancomunitat a la qual es pertany.

AMENACES

La falta de recursos humans que garantisquen el correcte seguiment de les estratègies traçades, o la falta d'especialització en matèria d'igualtat poden suposar un obstacle a l'hora de complir amb els manaments legals són assumptes que requereixen d'una reserva pressupostària o dotació econòmica que permeta poder plantejar la seua execució en els pròxims 4 anys.

Recomanacions:

1. Ampliar el diagnòstic de situació en els següents aspectes:
 - a. Registrar les dades desagregades per sexe relatius a l'antiguitat de la plantilla.
 - b. Registrar les dades desagregades per sexe relatius a l'edat de la plantilla.
 - c. Registrar dades desagregades per sexe relatius a les responsabilitats familiars persones a càrrec dependents (filles o fills dependents o familiars) i edat de les i els descendents.
2. Es proposa l'activació d'accions enfocades a la incorporació de dones en les àrees que es troben més masculinizades, en concret en el cos de policia, brigada d'obres i serveis.
3. Les dones usen poc els recursos de formació.
4. Quant a requisits valorats en la selecció de personal s'observen alguns biaixos de gènere que s'hauran de corregir amb l'activació d'algunes mesures en l'accés laboral.
5. Les necessitats de conciliació estan equilibrades, es proposa la realització d'accions de foment de la conciliació i la coresponsabilitat. Establir cuales: realitzar divulgació sobre les mesures de conciliació que la llei preveu, desenvolupant estratègies de comunicació sobre la necessitat de fomentar la coresponsabilitat que es tradueixca en una major satisfacció de la plantilla.
6. Quant a la situació salarial, excepte la franja més alta que està masculinizada, no s'aprecien grans desequilibris en la resta.
7. Fer una revisió minuciosa de tota la documentació que genera Ajuntament i de la comunicació interna i externa per a adaptar-la a un ús no sexista del llenguatge.



8. Sensibilitzar i formar en aplicació de l'enfocament de gènere a la pràctica de prevenció de riscos laborals a professionals amb responsabilitat en la pràctica de PRL de l'Ajuntament.
9. El Pla d'Igualtat haurà de desplegar accions de sensibilització, així com habilitar un Protocol de prevenció i actuació per a l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.



PLA D'IGUALTAT FASE INTERNA. CONTINGUT.

Cada àrea d'intervenció es dirigirà al compliment d'uns objectius i tindrà assignada una o diverses accions.

Cada acció estarà constituïda pels següents aspectes, i vindrà codificada en funció de:

Codis alfabètics de les accions:

Mesures normatives (MN)

Es refereixen fonamentalment a canvis normatius interns.

Accions positives (AP)

Mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures s'apliquen en tant subsistisquen aquestes situacions, i han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. Art. 11 LOI.

Mesures transversals (MT)

Operen a mitjà i llarg termini. En si mateixes són econòmiques, perquè requereixen bàsicament la reestructuració de recursos i mitjans ja existents, i responen a la pregunta sobre com afecta cada política municipal de RRHH a les dones i als homes que integren el consistori, encara que han d'anar acompanyades d'instruments que afavorisquen la seua engegada.

Prioritat. - Codis numèrics per a la temporalització d'accions:

- 1 Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2017.
- 2 Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2018.
- 3 Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2019.
- 4 Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2020.



Responsabilitat

El departament o el càrrec responsable d'impulsar o executar una acció serà el que, per raó de les seues competències, més relació tinga amb el contingut de l'acció, o qui ocupe el càrrec immediatament superior jeràrquic.

Indicadors

Tota acció haurà de formular-se contemplant un o diversos indicadors que permeten mesurar el grau de consecució dels objectius que es pretén aconseguir.

Periodicitat

Les accions podran dur-se a terme de manera permanent o puntual. En el segon cas podran tenir caràcter periòdic, és a dir, repetir-se bimestral / trimestral / semestral / anual / biennal.

Contingut

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, en la seua fase interna contempla 8 eixos, alguns d'ells segmentats en diverses àrees:

1. RECURSOS HUMANS

Àrea 1. Composició de la plantilla.

Àrea 2. Accés a l'ocupació.

Àrea 3. Formació.

Àrea 4. Promoció.

Àrea 5. Classificació professional.

Àrea 6. Contractació, retribucions i jornada laboral.



2. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

3. SALUT LABORAL I PRL

4. PROTOCOL ASSETGE SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

5. COMUNICACIÓ

6. TRANSVERSALITAT

7. ACCÉS A BÉNS I SERVEIS

PROPOSADA D'ACCIÓ "0"

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
0	1	Després de l'aprovació del Pla, l'alcalde acompanyat per la regidora d'igualtat, realitzarà una presentació interna del mateix dirigida a tota la plantilla, assumint el compromís polític de la seua implementació, i llançant un missatge sobre la necessitat de la col·laboració i implicació de totes les persones que treballen en l'Ajuntament per a aconseguir una transversalitat efectiva.		MT
		Periodicitat:	Puntual	
		Responsabilitat:	Alcaldia	
		Verificacions i/o Indicadors:	Qualsevol mitjà que evidencie la seua	



		realització.	
--	--	--------------	--

1. RECURSOS HUMANS.

a. Composició de la plantilla.

Durant la realització de l'Informe diagnòstic, s'ha detectat que la plantilla de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca es compon per 48 persones, de les quals el 56% són dones (en concret, 27) i el 44% són homes (en concret 21). S'està davant una plantilla equilibrada des de la perspectiva de gènere.

Objectius específics:

Mantenir l'equilibri global de la plantilla, i promoure processos de selecció en condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes eliminant biaixos de gènere en aquells aspectes en què es detecte segregació horitzontal o vertical.

b. Accés a l'ocupació.

Durant la realització de l'Informe diagnòstic, s'ha observat la segregació horitzontal que es produeix en la contractació de determinats llocs de treball. Per això es decideix redactar la següent acció, encaminada a eliminar els possibles biaixos de gènere que es produeixen en els processos de selecció.

Objectius específics: l'eliminació de biaixos de gènere en l'accés a l'ocupació.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
1	1-2	Realitzar una formació dirigida a totes les persones amb	MT/MN

		competències o responsabilitats directes o indirectes en matèria de contractació, incorporant un enfocament que elimine els biaixos de gènere. (1) Després de la formació rebuda, redactar un programa de selecció de personal en les contractacions temporals, que tinga en compte: - Informe d'impacte de gènere previ a la redacció de la convocatòria. - Formació en gènere de les persones que participen en els processos de redacció de les convocatòries i a els qui integren habitualment els tribunals de selecció. - La redacció del perfil professional i el lloc de treball a cobrir. - L'esment exprés que la convocatòria o oferta va dirigida a dones i homes. - L'ús d'un llenguatge inclusiu. - Adequació dels canals de difusió de la convocatòria. - Procurar la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals de selecció. - Eliminar qualsevol biaix de gènere qualitatiu (valoracions subjectives, entrevistes innecessàries, etc.) (2)	
--	--	--	--

	Periodicitat:	Puntual	
	Responsabilitat:	- Secretaria de l'Ajuntament. - Departament de personal. - Regidoria d'igualtat	
	Verificacions i/o Indicators:	- Programa de continguts del curs i fulla de signatures (1) - Nou procés de selecció de personal. (2)	

c. Formació.

De la informació obtinguda durant la realització de l'Informe diagnòstic, es desprèn que l'Ajuntament d'Alfar del Patriarca no compta amb Pla Anual de Formació Intern, sinó que facilita a la plantilla una sèrie de cursos realitzats per organitzacions externes. No obstant açò, es detecten algunes manques com:

- Contingut de les ofertes formatives.
- Comunicació de les mateixes.
- No es garanteix la sensibilització i formació en gènere necessàries per a la correcta implementació del present Pla d'Igualtat

També es detecta que en termes proporcionals els homes han assistit més a les activitats de formació externa que el que ho han fet les dones. El principal motiu d'aquest desequilibri deriva de la formació



obligatòria que realitza el cos de policia, i dels cursos de seguretat que realitza el personal de brigades, en el qual solament hi ha homes. No obstant açò, aquests cursos de seguretat no es realitzen per al personal de neteja, la qual cosa en principi i per analogia podria produir un risc, que es tindrà en compte en la redacció del present PIO.

Objectius específics:

- Que les ofertes formatives arreglen les necessitats de totes les persones de la plantilla, i la informació arribe dins del termini i en la forma escaient.
- Garantir la sensibilització i formació bàsica en matèria d'Igualtat i Violència de Gènere a la totalitat de plantilla.
- Garantir que els llocs de treball feminitzats també reben formació en matèria de seguretat.

Per a garantir que la plantilla estiga formada en igualtat de gènere, es desenvoluparan accions formatives específiques sobre IOMH, l'esment de les quals es fa en aquest apartat i es desenvolupa en altres epígrafs posteriors (transversalitat, salut, violència de gènere i accés a béns i serveis):

- Tallers de Sensibilitat sobre les causes i les conseqüències de la igualtat, dirigits a tota la plantilla.
- Tallers de Formació bàsica sobre l'aplicació de la IOMH orientada al lloc de treball, dirigits a les categories professionals tècniques i al personal polític.
- Cursos de Comunicació: ús de llenguatge, imatges i canals inclusius, dirigits almenys al personal amb competències en comunicació.
- Cursos per a la correcta realització de Pressupostos amb Enfocament de Gènere (PEG), dirigits al personal amb competències directes o indirectes en la matèria.
- Cursos sobre Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere, dirigits a les persones responsables d'escometre aquesta tasca, siga servei intern o extern.
- Tallers de Sensibilització i Formació Bàsica orientada al lloc de treball, dirigits a la Policia Local.
- Cursos sobre la correcta aplicació de clàusules socials amb enfocament de gènere en els plecs de contractació, dirigits al personal amb competències en la matèria.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
2	1-2	Realitzar una enquesta interna per a la detecció de necessitats formatives de totes les persones de la plantilla (temàtiques dels cursos, horaris, presencial/online, informació adequada, etc.) (1) Segons la informació obtinguda a través de l'enquesta adoptar mesures correctores. (2)	MT
		Periodicitat: Puntual/Permanent Responsabilitat: - Personal/Formació - Àrea Igualtat o anàloga. Verificacions i/o Indicadors: - Informe amb els resultats de l'enquesta. - Informe del Pla de Formació segons els resultats de l'enquesta.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
3	1	Per a la correcta implementació del Pla d'Igualtat en l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca:	MT

		• Es realitzarà una sensibilització sobre IOMH a tota la plantilla, en format de taller participatiu de 3 hores • S'impartirà una formació específica de continguts bàsics en matèria de IOMH al personal de l'equip directiu i als comandaments intermedis, mitjançant un curs de 6 hores. Es portarà un registre de les noves incorporacions, i quan hi haja grup((es)) realitzarà un curs per a aqueix grup.	
	Periodicitat:	Puntual	
	Responsabilitat:	- Departament de personal. - Regidoria d'igualtat	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Programa amb continguts de les formacions. - Fulles de signatura d'assistència a les formacions.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus						
4	2-3-4	Realitzar una anàlisi respecte de la formació en matèria de seguretat que reben els llocs pertanyents a categories professionals no qualificades, assegurant-nos que tant els llocs masculinizados com els feminitzats la reben i ho fan amb perspectiva de gènere. (2) Segons les dades que llance l'estudi anterior, prendre les mesures oportunes en cas de ser necessari. (3) Evidenciar que aquesta pràctica s'ha normalitzat i protocolizado en la incorporació dels nous llocs de treball que compleixen aquest perfil. (4)	MT						
		<table><tr><td>Periodicitat:</td><td>Puntual/Permanent</td></tr><tr><td>Responsabilitat:</td><td> - Contractació de l'Ajuntament. - Departament de personal. - Regidoria d'igualtat </td></tr><tr><td>Verificacions i/o Indicadors:</td><td> - Informe amb les conclusions de l'anàlisi. - Informe si escau amb les mesures a adoptar. </td></tr></table>	Periodicitat:	Puntual/Permanent	Responsabilitat:	- Contractació de l'Ajuntament. - Departament de personal. - Regidoria d'igualtat	Verificacions i/o Indicadors:	- Informe amb les conclusions de l'anàlisi. - Informe si escau amb les mesures a adoptar.	
Periodicitat:	Puntual/Permanent								
Responsabilitat:	- Contractació de l'Ajuntament. - Departament de personal. - Regidoria d'igualtat								
Verificacions i/o Indicadors:	- Informe amb les conclusions de l'anàlisi. - Informe si escau amb les mesures a adoptar.								



d. Promoció.

A través de les dades aportades per a la realització de l'Informe diagnòstic, es detecta que el municipi no compta amb un Pla de Carrera Professional o Programa de Promoció Interna. Açò pot originar determinats biaixos de gènere en el moment de sol·licitar una promoció per part la plantilla, i també a l'hora d'atorgar i consolidar aquestes promocions internes, per la qual cosa es decideix l'activació d'accions concretes en aquesta matèria.

Objectius específics: Els objectius plantejats són garantir que l'organització compta amb un model de promoció transparent en totes les seues fases, amb criteris objectius i sense biaixos de gènere.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
5	2	Dissenyar i aprovar un Programa de Promoció Interna que garantisca: - Publicitat adequada de les places vacants internes, i mecanismes de sol·licitud transparents. - Criteris d'avaluació del personal objectius i d'acord a la promoció interna. - La viabilitat si escau d'accions destinades a incentivar la promoció de dones en aquelles àrees en què es troben sub-representades.		MN
		Periodicitat:	Puntual/Permanent	
		Responsabilitat:	- Secretaria de	

		l'Ajuntament. - Departament de personal. - Regidoria d'igualtat.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Nou procés de selecció del personal.	

e. Classificació Professional.

En general i quant a classificació professional s'han detectat desequilibris en aquelles categories o grups professionals tradicionalment feminitzats o masculinitzats (principalment Policia Local). Es considera que les accions definides en l'Àrea d'Accés a l'Ocupació contribuïran a equilibrar aquesta situació, si ben els resultats esperats es preveuen dilatats en el temps, encara que de consolidació segura. Es proposa reelaborar el diagnòstic en aquest apartat quan s'aconsegueixca la meitat de la vigència del present Pla.

Objectius específics: fer un seguiment sobre l'efectivitat de les mesures proposades en l'Àrea d'Accés a l'Ocupació, en referència a l'equilibri per gènere en la classificació professional, i valorar si es canvia la inèrcia o tendència de la segregació horitzontal i vertical.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
6	3	Tornar a sol·licitar les dades relatives a l'àrea de classificació professional i realitzar una interpretació dels mateixos per a valorar si les accions proposades estan generant un canvi d'inèrcia. Segons els resultats obtinguts, valorar el disseny d'accions correctores.	MT

	Periodicitat:	Puntual	
	Responsabilitat:	- Departament de personal. - Regidoria d'igualtat	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Informe analitzant els resultats obtinguts.	

f. Contractació, retribucions i jornada laboral.

Durant la realització de l'Informe diagnòstic, s'ha detectat que no hi ha grans diferències en les contractacions quant a la seua temporalitat. No obstant açò, a nivell de jornada laboral, s'ha observat que el 75% de les persones contractades a temps parcial són dones, amb tot el que açò comporta a nivell d'ingressos salarials, consolidació i possible promoció laboral.

Pel que es refereix a les retribucions, les dones ocupen majoritàriament les franges que se situen en la part més baixa i en la part intermèdia, mentre que els homes se situen com a líders en la franja més alta i en una altra intermèdia-baixa.

Objectius específics: avançar cap a un equilibri en matèria retributiva i de jornada laboral (directament relacionada amb l'anterior).

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
7	2-3	Analitzar si existeixen situacions laborals de contractació durant llargs períodes de temps, i que haurien de ser, a l'empara de la legalitat (exposar normativa ...) revertides en la consolidació d'una plaça definitiva en la funció	MT/MN

		pública i en la seua categoria professional corresponent (2).	
		Si es detecta alguna situació com l'anteriorment descrita, activar els procediments administratiu-legals oportuns per a regularitzar-les (3).	
	Periodicitat:	Puntual	
	Responsabilitat:	- Secretaria de l'Ajuntament. - Departament de personal. Regidoria d'igualtat	
	Verificacions i/o Indicators:	- Informe de l'estudi realitzat.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
8	4	Redactar una nova RPT que garantisca que els llocs de treball s'ajusten a les directrius del dret administratiu, i aprofitar aquesta revisió per a comprovar que es compleixen tots els criteris relatius a l'enfocament de gènere	MN

	Periodicitat:	Puntual	
	Responsabilitat:	- Secretaria de l'Ajuntament. - Departament de personal. - Regidoria d'igualtat	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Publicació de la RPT	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
9	2-3	Es realitzarà una anàlisi de les dades salarials, considerant també els complements salarials i veient al fet que categories professionals afecta, a cuales no i el perquè. (2) Si la informació obtinguda reflecteix algun desequilibri considerable, es prendran les mesures oportunes. (3)	MT
		Periodicitat:	Puntual
		Responsabilitat:	Secretaria de l'Ajuntament. - Departament de personal. - Regidoria d'igualtat
		Verificacions i/o	- Informe amb els



	Indicadors:	resultats de l'anàlisi.	
--	--------------------	-------------------------	--

2. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

La informació que s'aporta en aquest Diagnòstic a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca és que, com és habitual en totes les organitzacions públiques o privades, encara que homes i dones tenen filles i fills per igual, o familiars d'avançada edat, o persones depenents en les seues famílies, són les dones les que, a costa del seu salari i de la seua promoció professional, i a voltes fins i tot a costa de la seua salut, s'acullen a mesures de conciliació de la vida laboral i familiar. La conciliació doncs no és exercida amb coresponsabilitat, i els homes no solen realitzar-la, més enllà d'acollir-se al seu dret al permís de paternitat o, en ocasions, d'acollir-se a ajudes puntuals que no suposen minvament alguna en el seu salari, sinó tot el contrari.

Açò fa necessari activar una sèrie d'accions encaminades a sensibilitzar sobre la importància de les cures familiars i la injustícia que sempre siguen les dones els qui realitzen aqueixes tasques de cures i manteniment de la llar.

Objectius específics: conscienciar a homes i dones de la necessitat d'exercir la conciliació amb coresponsabilitat.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
10	2	Realitzar campanyes de divulgació i sensibilització dirigides als homes i dones de la plantilla, de les mesures de conciliació que la llei contempla, i de les específiques tinga previstes l'Ajuntament o puga preveure a partir	MT

		d'aquesta acció. Es posarà l'accent principalment en el desenvolupament d'estratègies de comunicació sobre la necessitat de fomentar la coresponsabilitat.	
	Periodicitat:	Puntual	
	Responsabilitat:	- Departament de personal. - Regidoria d'igualtat	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Evidència de la realització de les campanyes.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
11	2-3	Es realitzarà una enquesta a tot el personal tècnic i polític per a esbrinar que horaris i que dates són les més adequades per a realitzar les reunions en horari de conciliació, quan no siga possible realitzar-les en horari laboral. (2) Quan s'analitzen aquestes enquestes, es procurarà realitzar les reunions tècniques i polítiques en els horaris de conciliació familiar que determinen les acarones. Quan açò no siga possible, s'emetrà un informe explicant els motius. Per a poder avaluar el resultat d'aquesta acció, la Secretaria de l'Ajuntament portarà un registre de les	MT/MN

		reunions realitzades, l'àrea, l'hora d'inici i l'hora de finalització, on adjuntarà els informes justificatius si escau. (3)	
	Periodicitat:	Puntual/ Permanent	
	Responsabilitat:	- Departaments que convoquen les reunions. - Secretaria de l'Ajuntament. - Regidoria d'igualtat.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Informe amb els resultats de l'enquesta. - Informe amb els horaris en què es realitzen les accions.	

3. SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

S'ha detectat en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, en realitzar l'avaluació dels riscos per lloc de treball, aquesta no es realitza amb enfocament de gènere, la qual cosa determina que el PPRL no preveja mesures destinades a reduir o eliminar els riscos lligats al sexe de les persones treballadores.

Objectius específics:

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
12	1	Acreditar que les persones o equips responsables de redactar i implementar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals expliquen la formació específica necessària per a realitzar aquesta tasca amb perspectiva de gènere, tal com exigeix la legalitat vigent, considerant totes les variables relacionades amb el sexe. Si açò no fóra possible, plantejar a les persones responsables la necessitat que ho acrediten en el termini màxim d'un any.	MT
		Periodicitat:	Puntual
		Responsabilitat:	- Àrea de personal i Prevenció de Riscos Laborals. - Regidoria d'Igualtat.
		Verificacions i/o Indicadors:	- Acreditació d'haver realitzat la formació.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
13	2, 3, 4	Acreditar que la Prevenció de Riscos Laborals es duu a terme considerant totes les variables relacionades amb el sexe, i que la valoració de riscos en el lloc de treball té el	MT

		consegüent enfocament de gènere.	
	Periodicitat:	Permanent	
	Responsabilitat:	- Àrea de personal i Prevenió de Riscos Laborals. - Regidoria d'Igualtat.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Informe amb l'anàlisi dels riscos.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
14	3	Acreditar que la Prevenció de Riscos Laborals es duu a terme considerant totes les variables relacionades amb el sexe i el gènere en relació a la distribució d'Equips de Protecció Individual (EPIs) quan aquests siguen necessaris.	MT
		Periodicitat:	Permanent
		Responsabilitat:	- Àrea de personal i Prevenió de Riscos Laborals. - Regidoria d'Igualtat.
		Verificacions i/o Indicadors:	- Signatura de recepció dels Epi's amb disseny de gènere.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
15	4	Acreditar que la Prevenció de Riscos Laborals es duu a terme considerant totes les variables relacionades amb el sexe i el gènere en relació al control de vigilància de la salut.	MT
		Periodicitat: Permanent Responsabilitat: - Àrea de personal i Prevenció de Riscos Laborals. - Regidoria d'Igualtat. Verificacions i/o Indicadors: - Informe on s'acredite l'acció (ja que els informes de vigilància de la salut són confidencials).	

4. PROTOCOL DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

S'ha detectat a través de la presa de dades per al Diagnòstic que l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no té Protocol de prevenció i actuació davant casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, la qual cosa determina l'existència d'una falta de garanties per a les persones que puguen estar en aquesta situació, així com l'absència d'una política preventiva la qual cosa augmenta el risc que aquest assetjament es puga produir.

Objectius específics: Promoure un clima laboral lliure de Violència de Gènere, i facilitar canals de defensa de les víctimes si aquest es produeix.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
16	2	Redactar un Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe ajustat a les necessitats de l'Ajuntament, en el context de totes les entitats locals que participen en aquest projecte.	MN
		Periodicitat: Puntual Responsabilitat: - Secretaria - Departament de personal - Regidoria d'Igualtat Verificacions i/o Indicadors: - Publicació del Protocol.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
17	2-3	Constituir un Comitè Tècnic anti-assetjament que complisca amb les garanties i requisits necessaris per a escometre amb èxit la seua finalitat. Proporcionar una formació específica en aquesta matèria d'almenys 30 hores a les persones que integren aquest Comitè.	MN
		Periodicitat: Puntual Responsabilitat: - Àrea de personal. - Regidoria d'Igualtat.	

	Verificacions i/o Indicadors:	- Programa de continguts del curs. - Fulla de signatures d'assistència al curs. - Acta de constitució del Comitè Tècnic.	
--	--------------------------------------	--	--

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
18	3-4	Realitzar accions de divulgació i sensibilització a tota la plantilla sobre l'existència del Protocol i de les seues conseqüències.	MT
		Periodicitat: Permanent	
		Responsabilitat: - Àrea de personal. - Regidoria d'Igualtat.	
		Verificacions i/o Indicadors: - Evidència de la realització de les accions	

5. COMUNICACIÓ: USE LLENGUATGE, IMATGE I CANALES.

Durant la realització de l'Informe diagnòstic, s'observa que l'ús del llenguatge utilitzat en la comunicació interna i externa ha de ser revisat per a ser adequat i inclusiu.

Objectius específics: utilitzar un llenguatge en el qual dones i homes se senten inclosos i reconeguts.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
19	2	Realitzar una formació en comunicació inclusiva (llenguatge, imatges i canals) almenys a les persones responsables d'emetre o redactar la documentació interna i externa de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca (1-2)	MT
		Periodicitat: Puntual	
		Responsabilitat: - Responsables de Comunicació. - Regidoria d'Igualtat.	
		Verificacions i/o Indicadors: - Programa amb els continguts del curs. - Fulles de signatura d'assistència al curs.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
20	3	Realitzar una revisió de la documentació interna i externa emesa pel consistori, i adequar-la a un llenguatge adequat des del punt de vista de l'enfocament de gènere.	MT
		Periodicitat: Puntual	
		Responsabilitat: - Responsables de	

		Comunicació	
		- Regidoria d'Igualtat.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Informe amb els resultats de la revisió.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
21	4	Comprovar que tota la documentació ha sigut revisada correctament, i que tots els nous documents o comunicacions s'han realitzat de manera adequada, complint amb els requisits d'una comunicació inclusiva.		MT
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Responsables de comunicació. - Regidoria d'Igualtat.	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Evidència d'haver realitzat l'acció mitjançant el registre dels documents generats.	

6. TRANSVERSALITAT.



Per a la correcta implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes és imprescindible aplicar el principi de transversalitat.

La Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix el marc general d'intervenció de tots els poders públics en relació amb la promoció de la igualtat entre dones i homes i defineix en el seu Article 15 que la transversalitat del Principi d'Igualtat de Tracte i Oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter general, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions Públiques ho integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

a. Accions a dur a terme cada municipi.

Per a açò, per a la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els processos, i activitats en tots els nivells d'actuació s'han activat diverses accions en el PIO com la sensibilització de tota la plantilla, la formació bàsica dels comandaments intermedis, i l'aplicació del principi de presència equilibrada en tots els òrgans de presa de decisió.

Altres mesures que es van a aplicar per a aconseguir aquest objectiu són:

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
22	1	Realitzar les actuacions necessàries en el sistema informàtic perquè llance totes les dades que incorpore el mateix, desagregats per sexe.		MT
		Periodicitat:	Puntual	

	Responsabilitat:	- Departament d'Informàtica - Regidoria d'Igualtat o equivalent.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Llistats d'informes desagregats per sexes.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
23	1-2	- Esbrinar si en els òrgans de presa de decisions s'aplica el principi de presència equilibrada. (1) - Establir l'obligatorietat de realitzar un informe d'impacte de gènere cada vegada que es constitueixen òrgans de presa de decisió. (2) - Aquells òrgans de presa de decisió que no tinguen un equilibri de sexes, hauran de ser modificats fins que aquest equilibri s'aconsegueixca. Si açò no fóra possible, es redactarà un informe explicant les causes. (2)	MT/MN
		Periodicitat:	Permanent.
		Responsabilitat:	- Secretaria - Responsables de la constitució de cada òrgan de presa de

		decisió.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Veure composició d'òrgans de presa de decisió (elaborar un registre). - Veure els Informes d'Impacte de Gènere en el cas que es produïsquen, per la impossibilitat d'aconseguir la presència equilibrada.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
24	3	Realització d'una acció formativa sobre la correcta realització de Pressupostos amb Enfocament de Gènere, dirigida al personal polític i tècnic amb competències en la matèria.		MT
		Periodicitat:	Puntual	
		Responsabilitat:	- Secretaria - Intervenció - Representants de totes les àrees.	

		- Regidoria d'Igualtat	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Programa amb el contingut del curs. - Fulla de signatures amb l'assistència al curs.	

b. Accions a dur a terme en el context global del Projecte Mancomunitat.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
25	1	Redacció d'un Reglament de funcionament intern de la Comissió d'Igualtat del Projecte Global, òrgan garant de la correcta implementació del PIO i de la implicació adequada de totes les àrees i departaments, en tots els nivells.		MN
		Periodicitat:	Puntual	
		Responsabilitat:	- Secretaries - Regidories d'Igualtat	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Publicació del Reglamente	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
26	2 i 4	Realitzar una enquesta bianual sobre les percepcions de la plantilla en relació amb les seues condicions i oportunitats laborals (ambient laboral, condicions psicosocials, condicions ergonòmiques, estrès, etc.)	MT
		Periodicitat:	Puntual
		Responsabilitat:	- Comissió d'Igualtat
		Verificacions i/o Indicadors:	- Informe amb els resultats de l'enquesta.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
27	2	La Mancomunitat i els municipis compartiran les dades desagregades per sexe, i per altres variables rellevants generats en la dinàmica habitual, relacionats amb la plantilla en aquesta fase, i amb els serveis generals prestats a la ciutadania, en la següent fase.	MT

	Periodicitat:	Permanent	
	Responsabilitat:	- Comissió d'Igualtat	
	Verificacions i/o Indicadors:	Evidència que demostre la realització de l'acció.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
28	2	Impartir formació bàsica per al personal tècnic i polític de la Mancomunitat i dels Ajuntaments en matèria d'igualtat i transversalitat de gènere.		
		Periodicitat:	Puntual	
		Responsabilitat:	- Secretaries - Regidories d'Igualtat	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Programa de continguts de la formació. - Fulles de signatures d'assistència a la formació.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
29	1	Es realitzaran almenys tres vegades a l'any (març, maig i novembre, segons detalla la fase del PIO de ciutadania) sessions d'intercanvi on s'abordaran qüestions que afecten al projecte global, i es comentaran les experiències, bones pràctiques i avanços relacionats amb la IOMH entre els Ajuntaments i la Mancomunitat.	MT
		Periodicitat:	Permanent
		Responsabilitat:	- Secretaries - Regidories d'Igualtat.
		Verificacions i/o Indicadors:	- Actes de les trobades realitzades.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
30	2 i 4	Realitzar una enquesta bianual sobre les percepcions de la plantilla en relació amb les seues condicions i oportunitats laborals (ambient laboral, condicions psicosocials, condicions ergonòmiques, estrès, etc.)	
		Periodicitat:	Puntual

	Responsabilitat:	- Àrea de Personal - Regidoria d'Igualtat
	Verificacions i/o Indicators:	- Informes de les enquestes realitzades en 2018 i 2020.

7. ACCÉS A BÉNS I SERVEIS.

Perquè la transversalitat de gènere i el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats s'aplique tant en la plantilla interna del consistori com en les persones que, de manera professional o a través de societats, prestin serveis o produïsquen béns per a l'organització, es proposa efectuar actuacions concretes amb les subcontractacions realitzades des de la mateixa.

Objectius específics:

L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca no té prevista cap mesura per a transversalitzar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'acompliment de la seua activitat gestora, en contractar béns i serveis amb empreses públiques o privades externes. Açò implica el risc que, encara que s'assumisquen mesures per a integrar la cultura d'igualtat en la plantilla, poden quedar àrees o contextos en què aquests paràmetres no es contemplen i perpetuen determinades pràctiques que incorporen en els seus processos importants biaixos de gènere.

Aconseguir que la contractació de béns i serveis per part de l'ajuntament es duga a terme en un context de respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
31	4	Es realitzarà una formació sobre l'aplicació de clàusules socials amb enfocament de gènere en els plecs de contractació, dirigida a totes les persones de la plantilla que tinguen competències en aquesta àrea.	MN
		Periodicitat: Responsabilitat: Verificacions i/o Indicadors:	Puntual - Secretaria - Intervenció - Contractació - Regidoria d'Igualtat Informe que continga: - Registre de la realització del curs. - Continguts. - Llista d'assistents.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
32	4	Una vegada les persones responsables hagen realitzat la formació descrita en l'acció anterior, es procedirà al disseny de clàusules socials per a la subcontractació d'empreses.	MN

		Entre altres mesures, s'arregleraran les següents: - Art. 46 llei 2003 igualtat valenciana. - Vigilar que les empreses licitantes complisquen amb la normativa en IOMH: - Les empreses amb més de 250 persones emprades: tenir Pla d'Igualtat que compleix els requisits mínims de l'art. 46 de la LOI, visat i avaluat anualment per una entitat experta. - Les empreses amb plantilles inferiors a 250 persones emprades: acreditar que es compleix amb els criteris d'igualtat almenys en: - No discriminació en l'accés a l'ocupació. - Garanties davant casos Assetge Sexual i per raó de sexe. - Mesures de conciliació. - Matèria Prevenció de Riscos Laborals.	
	Periodicitat:	Permanent	
	Responsabilitat:	- Àrea de contractació	
	Verificacions i/o Indicators:	- Registre que verifique que totes les empreses contractades o adjudicatàries compleixen	



		amb aquesta acció.	
--	--	--------------------	--



INTRODUCCIÓ A la FASE EXTERNA DEL PLA D'IGUALTAT

La redacció de la fase de ciutadania del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Mancomunitat El Carraixet i els municipis d'Alfara del Patriarca, Foios i Vinalesa, constitueix un pas ferm cap a la igualtat real i efectiva que la ciutadania requereix, i l'avanç cap a una societat més igualitària. Suposa sense cap dubte, passar de les declaracions de bona voluntat a l'acció, a l'aposta pel valor democràtic de la Igualtat.

Aquesta segona fase es produeix a continuació de la redacció del Pla d'Igualtat en la seua fase de recursos humans, considerant que són les persones que integren les plantilles de la nostra mancomunitat i els nostres municipis, juntament amb el personal polític, les que han d'incorporar aquesta Igualtat de Gènere en el seu moment a dia per a traslladar-la, d'una manera adequada, a la ciutadania com a fi última, assumint una vocació de servei a la societat amb valors democràtics i igualitaris, conceptes parells i inseparables.

Els nostres municipis i mancomunitat vénen prestant serveis, realitzant activitats i desenvolupant projectes amb la finalitat clara de generar qualitat de vida en el nostre entorn. L'objectiu d'aquest Pla d'Igualtat és continuar amb el nostre propòsit, superant les discriminacions que puguem trobar-nos en incorporar la transversalitat o inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de les diferents àrees de la vida social i ciutadana. Solament si avancem cap al coneixement de les desigualtats existents en tots els àmbits de la vida ciutadana, podrem corregir aquelles actuacions que afavorisquen les condicions de desavantatge social amb que es poden trobar les dones.



DIAGNÒSTIC FASE EXTERNA DEL PLA D'IGUALTAT

1. Incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'Administració municipal.

En aquest apartat, l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca manifesta que no hi ha cap actuació enfocada a la incorporació de la transversalitat en tots els àmbits de l'Administració local. El fet que el present Pla d'Igualtat d'Oportunitats aborde de manera quasi conjunta la fase interna (de recursos humans) i aquesta fase externa (de ciutadania), fa pensar que, a mitjà termini, puguen establir-se mesures encaminades a incorporar primer, i consolidar després, la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'Ajuntament.

2. Participació ciutadana i inclusió social.

Accions realitzades amb perspectives de gènere: en aquest punt, l'Ajuntament expressa que la participació ciutadana en activitats que incorporen la perspectiva de gènere es concreta en activitats puntuals amb les Associació de Mestresses de casa.

No obstant açò, la societat civil d'Alfara del Patriarca compta amb un fort entramat associatiu compost per més de 25 associacions, dedicades a diferents camps com a dones, majors, educatius, culturals, esportius, festius, etc., i amb un atractiu projecte per a les associacions denominat “Projecte 17 Associacions” que, després de l'adaptació de determinades pautes per a incorporar la perspectiva de gènere podria canalitzar perfectament la participació ciutadana, i la inclusió social, ja que entre els seus objectius principals es troben la solidaritat i els mecanismes d'acte-ajuda indispensables com una forma més d'aconseguir el benestar social.

Les activitats previstes en el Projecte 17 Associacions són entre moltes altres:

CONCURSE LOGO INTERASOCIATIVO

CONCERTE “BANDA CANTADA”

PARTY RACE KIDS



JOCS D'INTERCANVI GENERACIONAL

OBRA DE TEATRE

SOPA POPULAR I CONCURS DE “TALENTS ALFAREROS”

BATALLA DELS AMICS

GAL·LA DE LES ASSOCIACIONS

Com es pot apreciar, totes elles són susceptibles d'incorporar el principi d'Igualtat de Gènere adquirint així aqueix potencial de canvi cap a una ciutadania més equitativa i igualitària.

3. Coeducació, cultura, esport i oci.

Coeducació:

En les informació obtinguda per a la realització d'aquest diagnòstic, no s'ha trobat cap treballa que indique la realització d'activitats d'aquest tipus.

Esport, cultura i oci:

L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca ha dissenyat un paquet d'activitats sota la denominació “Ruta pels sentits i els emocions. Tallers per a dones i majors”, que ofereixen les següents alternatives:

- Gimnàstica
- Habilitats domèstiques
- Noves Tecnologies
- Taller de Memòria
- Taller de Manualitats
- Taller dels Sentits

Totes aquestes activitats tenen un clar enfocament de gènere, i cal destacar especialment el de “activitats domèstiques” que, a més de la seua capacitat transformadora amb la ruptura d'estereotips serveix para per a



posar en valor les tasques de la casa, i evidenciar el necessari que és atendre-les per tots i totes per a tenir una convivència i qualitat de vida adequades.

Destacar que a Alfara del Patriarca es vénen desenvolupant activitats de tipus commemoratiu del dia Internacional Contra la Violència de Gènere el 25 de novembre, o la Setmana de la Dona entorn del 8 de març treballant des de les associacions de dones.

4. Ordenació urbana i transport.

A causa de la petita grandària del municipi, no existeix de moment gens projectat en aquesta línia. No obstant açò, s'està valorant la possibilitat de dissenyar un recorregut segur d'accés al col·legi públic i a l'escoleta municipal, on les voreres siguen prou àmplies per al pas de carrets infantils.

En Alfara no hi ha transport urbà. Quant al transport interurbà, s'ha activat recentment una línia de l'EMT de València. En ser àrea metropolitana depèn de l'Ajuntament de València, encara que es valora la possibilitat de comprovar si aquesta línia compleix amb els requisits d'incorporació de l'enfocament de gènere adequat.

5. Formació i sensibilització a la ciutadania en Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual.

En aquest apartat, la informació que aporta l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca és que aquest tipus d'activitats es realitzen solament quan es compta amb alguna proposta oferida per la Diputació de València. Es proposa aprofitar aquesta inèrcia i sol·licitar activitats concretes a aquest organisme per a avançar en la implementació d'aquest PIO en la seua fase de ciutadania.

6. Pressupostos amb Perspectiva de Gènere.

Com és habitual en municipis d'aquesta grandària, no es compta amb la realització d'aquesta pràctica, i es valora l'oportunitat d'aprofitar aquest moment de canvi social que suposa la publicació d'aquest PIO, per a incorporar aquesta estratègia.



7. Salut Integral i Educació Sexual.

Com succeeix en l'apartat anterior, no s'explica en l'actualitat amb la realització d'aquesta pràctica, i es valora l'oportunitat d'aprofitar aquest moment de canvi social que suposa la publicació d'aquest PIO, per a incorporar aquesta estratègia.

8. Actuacions de prevenció i atenció integral davant la Violència de Gènere.

Actuacions de prevenció: no es compta amb mesures activades en aquest àmbit.

Actuacions d'atenció integral: referent a açò, no hi ha recursos destinats per a realitzar una assistència integral a les Víctimes de Violència de Gènere, ni a les dones ni a les seues filles i fills. Existeix una atenció de les forces i cossos de seguretat, regulada en un Acord la Junta Local de Seguretat subscrit amb data 17/12/2015 d'adhesió al Protocol subscrit entre el Ministeri de l'Interior i la FEMP el 13 Març 2006.

En aquest document s'acorda que:

Els membres de la Junta acorden per unanimitat l'ADHESION a aquest protocol.

S'APROVA LA CONSTITUCION de la taula de coordinació policial en la qual estan representats: la Policia Local, i Guàrdia Civil.



PLA D'IGUALTAT EN LA SEUA FASE EXTERNA.

1. Incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'Administració municipal.

Estat de la qüestió: En aquest apartat, l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca manifesta que no hi ha cap actuació enfocada a la incorporació de la transversalitat en tots els àmbits de l'Administració local.

Objectius: Establir accions que permeten avançar cap a un mainstreaming de gènere en tots els àmbits de l'Ajuntament.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
33	1	Generar en la Web de la Mancomunitat El Carraixet MT una secció sobre transversalitat de gènere, que allotge documentació comuna com: - Eines i Protocols dissenyats de manera conjunta per a l'aplicació de la perspectiva de gènere. - Difusió de notícies, actes, o formació en gènere que afecte al projecte global. - Preparar aquest apartat per a allotjar recursos comuns quan es procedisca a la redacció del PIO en la seua fase de ciutadania.	
		Periodicitat: Permanent	
		Responsabilitat: - Departament	

		Informàtic - Responsables de comunicació - Regidories d'Igualtat	
	Verificacions i/o Indicadors:	- URL i continguts de la Web o de l'extensió que es genere.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
34	1-4	Incloure en documents bàsics de les àrees d'especial rellevància de la Mancomunitat El Carraixet i dels Ajuntaments del programa, el compromís institucional amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i, en particular, amb la transversalitat de gènere.		MT
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Secretaria - Responsables de comunicació. - Regidoria d'Igualtat.	
		Verificacions i/o	- Registre dels	



	Indicadors:	documents generats.	
--	--------------------	---------------------	--

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
35	1	Després de la publicació del PIO, es procedirà a la realització d'un acte de presentació pública davant la ciutadania i els col·lectius. (1) Procurar que tant aquesta presentació com la qual es realitze de la fase interna del Pla, tinguen una repercussió mediàtica al màxim nivell.		MT
		Periodicitat:	Puntual	
		Responsabilitat:	- Alcaldia	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Evidència de la realització de l'acte.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
36	1-4	Es publicarà regularment en els mitjans locals i en la web de l'ajuntament notícies o temes sobre la IOMH.		MT
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Responsables de	

		comunicació - Regidoria d'Igualtat - Comissió d'Igualtat	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Registre d'evidències que ho demostren.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
37	3-4	Es realitzarà una anàlisi dels noms dels locals municipals, òrgans, etc., per a determinar si són inclusius (3). En els casos en què les nomenclatures no siguen inclusives, es procedirà a la seua revisió (4).		MN/MT
		Periodicitat:	Puntual	
		Responsabilitat:	- Urbanisme - Secretaria - Regidoria d'Igualtat	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Informe amb les dades de l'estudi.	

		- Canvi de nomenclatures si escau.	
--	--	------------------------------------	--

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
38	2	S'incorporarà com a criteri valoratiu per a la concessió de subvencions en projectes culturals, juvenils, esportius, socials, de persones majors, de reinserció de persones amb addiccions o de qualsevol altre tipus, la perspectiva de gènere.		MN
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Secretaria - Responsables de la redacció de les bases de les ajudes. - Regidoria d'Igualtat.	
		Verificacions i/o Indicators:	- La publicació de les bases per a la concessió d'ajudes.	

2. Participació ciutadana i inclusió social.



Estat de la qüestió: No es troben accions en aquest apartat més enllà d'algunes activitats dutes a terme per l'Associació de Mestresses de casa.

No obstant açò, el municipi d'Alfara del Patriarca compta amb un fort entramat associatiu compost per més de 25 associacions, dedicades a diferents camps com a dones, majors, educatius, culturals, esportius, festius, etc., i amb un atractiu projecte per a les associacions denominat "Projecte 17 Associacions" que, després de l'adaptació de determinades pautes per a incorporar la perspectiva de gènere podria canalitzar perfectament la participació ciutadana, i la inclusió social, ja que entre els seus objectius principals es troben la solidaritat i els mecanismes d'acte-ajuda indispensables com una forma més d'aconseguir el benestar social.

Objectius: Implicar a tota la societat civil i especialment als col·lectius en la transformació ciutadana cap a un model igualitari i just, en què dones i homes tinguen sempre un tracte adequat i una igualtat d'oportunitats per al que cal promoure la deconstrucció dels estereotips de gènere.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
39	3	Formalitzar el Consell Municipal/Mancomunitat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.		MN
		Periodicitat:	Puntual	
		Responsabilitat:	- Comissió d'Igualtat en Ple - Secretaries de tots els ens locals.	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Constitució del Consell dels Dons.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
40	1-4	Treballar amb totes les associacions del municipi que ho desitgen, en la incorporació de la igualtat de gènere en totes les seues activitats, i molt especialment en les relacionades en el programa "Projecte 17 Associacions" i en els successius que puguen sorgir.	
		Periodicitat: Permanent Responsabilitat: - Àrees relacionades amb els diversos col·lectius. - Regidoria d'Igualtat. Verificacions i/o Indicadors: - Qualsevol evidència de la realització de l'acció.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
41	1-4	Col·laborar especialment amb les associacions de dones existents en el municipi amb la finalitat de poder comptar amb informació sobre les seues necessitats i demandes.	MT
		Periodicitat: Permanent Responsabilitat: - Regidoria d'Igualtat. - Policia Local	



	Verificacions i/o Indicadors:	- Qualsevol evidència de la realització de l'acció.	
--	--------------------------------------	---	--

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
42	2-4	Crear mecanismes que incloguen la variable sexe per a la recollida de demandes i suggeriments de la ciutadania, a través d'una línia telefònica, pàgina Web, bústies o qüestionaris. Realitzar campanyes de recollida d'opinió de diversos temes d'actualitat, dirigides a la ciutadania per a conèixer la seua opinió. Dissenyar les enquestes o formularis amb enfocament de gènere.		
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Comissió d'Igualtat	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Informe de la campanya, la recollida de suggeriments i les decisions adoptades si escau.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
43	3	Promoure l'ús inclusiu del llenguatge, el principi de presència equilibrat i la transversalitat de gènere en el teixit associatiu del municipi, així com en qualsevol òrgan o Consell consultiu que existisca en el municipi.		MT
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Regidories que es relacionen amb els col·lectius. - Regidoria d'Igualtat.	
		Verificacions i/o Indicators:	- Qualsevol evidència de la realització de l'acció.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
44	1-2	Proposar un premi anual a la millor activitat amb transversalitat de gènere realitzada en el municipi. Prèviament, es compondrà un jurat paritari, i s'establiran unes bases de valoració.		MN/MT
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Regidories relacionades amb els	

		col·lectius.	
		- Regidoria d'Igualtat.	
	Verificacions Indicadors:	i/o - Creació del jurat. - Bases del premi. - Resultat del concurs.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
45	1-2	Potenciar l'alfabetització digital de les dones mitjançant la realització de cursos amb enfocament cap a l'apoderament.		MT
		Periodicitat:	Puntual	
		Responsabilitat:	- Regidoria d'Igualtat	
		Verificacions Indicadors:	i/o - Evidència de la realització de l'acció.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
46	3	Impulsar accions per a l'efectiva participació de les dones en els òrgans de representació de les associacions locals.		MT
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Regidories relacionades amb els	

		col·lectius.	
		- Regidoria d'Igualtat.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Evidències de la realització de l'acció.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
47	1	Prohibir els anuncis i publicitat de prostitució en la via pública en l'àmbit competencial de l'Ajuntament.		MN
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Secretaria - Regidoria d'Igualtat	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Publicació de la prohibició.	

3. Coeducació, cultura, esport i oci.

Estat de la qüestió:

A través del Programa "Ruta pels sentits i els emocions. Tallers per a dones i majors", es garanteix l'existència d'activitats amb enfocament de gènere a la ciutadania de més edat i a les dones.



No obstant açò, les activitats dirigides a la infància i joventut, així com l'apartat de coeducació, manquen d'aquesta condició.

Objectius: promoure que l'oferta global d'activitats dirigida a tots els nivells de ciutadania, de totes les edats i condicions, tinga incorporada la perspectiva de gènere.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
48	2	Formació dirigida a tot el teixit associatiu sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i implementació de les seues activitats (sensibilització més formació).		MT
		Periodicitat:	Puntual	
		Responsabilitat:	- Comissió d'Igualtat	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Programa amb els continguts del curs. - Registre d'assistència d'associacions.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
49	1-4	Les activitats oferides per l'Ajuntament, com a tallers, cinema, biblioteca i altres actes lúdics o esportius, es dissenyaran incorporant la perspectiva de gènere. Aquestes activitats, seran difoses entre la resta de		

		municipis participants en aquest projecte, així com en la Mancomunitat.	
	Periodicitat:	Permanent	
	Responsabilitat:	- Totes les regidories que tinguen contacte amb els col·lectius.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Evidència de la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en les activitats municipals.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
50	2-4	Coeducació: es dissenyarà almenys una activitat coeducativa en cada avaluació en els centres educatius del municipi, dirigides a: - Professorat. - Alumnat. - Famílies. Per a un millor aprofitament dels recursos, es procurarà realitzar-ho amb la resta de corporacions participants en aquest projecte, i es demanarà suport econòmic a la Mancomunitat, Diputació i Federació de Municipis.	MT

	Periodicitat:	Permanent	
	Responsabilitat:	- Regidories d'educació i igualtat.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Evidències de les accions realitzades.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
51	1-4	Organitzar un concurs anual establint com a tema central el valor d'alguna/s dones del territori, prèvia constitució d'un jurat paritari i que complisca els requisits ordinaris per a aquest tipus d'esdeveniments.		
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Regidories de cultura i igualtat.	
		Verificacions i/o Indicadors:	- Constitució del jurat. - Publicació de les bases del concurs. - Atorgament del premi.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
52	1-4	Commemorar les dates de 8 de març i 25 de novembre organitzant actes entre tots els col·lectius, o un acte en el qual cada col·lectiu aporte una iniciativa.	
		Periodicitat: Permanent Responsabilitat: - Comissió d'Igualtat Verificacions i/o Indicadors: - Evidència dels actes commemoratius.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
53	1-2	ESPORT: - Es garantirà la igualtat entre homes i dones en els premis i reconeixements que s'atorguen en la pràctica esportiva. (1) - Es vincularan les subvencions a les entitats esportives amb el disseny i execució d'incentius que afavorisquen la participació femenina.	
		Periodicitat: Permanent Responsabilitat: - Regidoria d'esports. - Regidoria d'igualtat. Verificacions i/o: - Evidències que	



	Indicadors:	demostrin la realització de l'acció.	
--	--------------------	--------------------------------------	--

4. Ordenació urbana i transport.

Estat de la qüestió:

Després de l'anàlisi de l'informe de diagnòstic s'observa que no existeix de moment gens projectat en aquesta línia, encara que s'està valorant la possibilitat d'actuacions concretes en com el disseny d'un recorregut segur d'accés al col·legi públic i a l'escoleta municipal, on les voreres siguen prou àmplies per al pas de carrets infantils.

Quant al transport públic, a Alfara del Patriarca solament existeix l'interurbà.

Objectius:

Revisar les infraestructures, ordenació del territori i recursos públics en general, quant a la incorporació de la perspectiva de gènere.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
54	2	Valorar la possibilitat de realitzar actuacions en el disseny d'un recorregut segur d'accés al col·legi públic i a l'escoleta municipal, on les voreres siguen prou àmplies per al pas de carrets infantils. Si es decideix no actuar sobre aquest tema, es redactarà un informe explicant els motius.	MN/MT
		Periodicitat:	Permanent

	Responsabilitat:	- Regidoria d'urbanisme. - Regidoria d'Igualtat.	
	Verificacions i/o Indicadors:	- Informe de l'actuació.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
55	2, 3, 4	- Es realitzarà un estudi sobre els noms de carrers i places amb enfocament de gènere: nom, sexe si escau, àmbit del que prové, categoria del carrer o plaça. (2) - Es revisarà, si escau, els noms dels carrers i places en funció dels resultats de l'estudi anterior. (3-4)	
		Periodicitat:	
		Responsabilitat:	- Regidoria d'urbanisme. - Regidoria d'Igualtat.
		Verificacions i/o Indicadors:	- Informe amb l'estudi realitzat. - Canvi de nom de carrers, si escau.



5. Formació i sensibilització a la ciutadania en Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual.

Estat de la qüestió: En aquest apartat, la informació que aporta l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca és que aquest tipus d'activitats es realitzen solament quan es compta amb alguna proposta oferida per la Diputació de València. Es proposa aprofitar aquesta inèrcia i sol·licitar activitats concretes a aquest organisme per a avançar en la implementació d'aquest PIO en la seua fase de ciutadania.

Objectius: sensibilitzar a la ciutadania en general i a la joventut en particular en models de societat en què la igualtat i la diversitat siguen valors quotidians de convivència.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
56	1-4	Desenvolupar activitats, xarrades, teatres, cineforum i tallers sobre l'afectivitat i relacions personals i sexuals dirigit a joves que posen en valor la igualtat i la diversitat, tractant de diversos temes com: - Apoderament i sororidad, què són i para què són. - De la sexualitat a les sexualitats. - L'amor romàntic, causes i conseqüències. - Noves Masculinitats o Masculinitats Alternatives. - Micro-masclismes - Conciliació i Coresponsabilitat familiar.	
		Periodicitat:	- Permanent

	Responsabilitat:	- Comissió d'Igualtat.	
	Verificacions i/o Indicators:	- Registres de les accions realitzades.	

6. Pressupostos Participatius amb Perspectiva de Gènere.

Estat de la qüestió: Com és habitual en municipis d'aquesta grandària, no es compta amb la realització d'aquesta pràctica, i es valora l'oportunitat d'aprofitar aquest moment de canvi social que suposa la publicació d'aquest PIO, per a incorporar aquesta estratègia.

Objectius: Avançar cap a un model pressupostari que faça una distribució justa dels recursos, atenent a les necessitats de tota la ciutadania i eliminant els possibles biaixos androcèntrics.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
57	3-4	Una vegada el personal tècnic i polític hagen rebut la formació en la realització de pressupostos amb enfocament de gènere, s'avançarà cap a la implicació de la ciutadania en aquest aspecte. Per a açò, es realitzaran accions de sensibilització.		
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Comissió d'Igualtat.	
		Verificacions i/o Indicators:	- Incorporació d'informes d'impacte de gènere en els	

		pressupostos municipals.	
		- Enfocament de gènere produït.	

7. Salut Integral i Educació Sexual.

Estat de la qüestió: no s'explica en l'actualitat amb realització d'activitats en aquest àmbit, i es valora l'oportunitat d'aprofitar aquest moment de canvi social que suposa la publicació d'aquest PIO, per a incorporar aquesta estratègia.

Objectius: sensibilitzar a la societat en pràctiques saludables i en una educació sexual no androcèntrica.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
58	1-4	Incorporar la perspectiva de gènere en els tallers, xarrades i conferències que tenen com a objectiu difondre continguts de foment de la salut.		
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Regidoria que porte temes de salut. - Regidoria d'Igualtat.	
		Verificacions i/o Indicators:	- Evidència de la realització de l'acció.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tipus
59	1-4	Es realitzaran actes de diversa naturalesa dirigits a traslladar una educació sexual no androcèntrica, a la ciutadania en general i especialment a la joventut.	MT
		Periodicitat: Permanent Responsabilitat: - Regidoria que porte temes de salut. - Regidoria d'Igualtat. Verificacions i/o Indicadors: - Registre d'actes realitzats.	

8. Actuacions de prevenció i atenció integral davant la Violència de Gènere.

Estat de la qüestió: No existeix un equip de treball pròpiament dit per a actuar davant la Violència de Gènere, aglutinant recursos de la Mancomunitat i els municipis, i es considera indispensable avançar en aqueixa línia.

Objectius: Configurar un equip de treball que, incorporant tots els recursos que dispose la pròpia Mancomunitat i cadascun dels municipis, els optimitze al màxim en la prevenció i atenció a les dones en risc a causa de la Violència de Gènere, i establir un full de ruta viable.

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció	Tip/MTo
60	1-4	Promoure la creació d'una xarxa d'entitats locals contra la violència de gènere per a coordinar els recursos preventius i assistencials que atenen a dones víctimes de	MN

		violència de gènere i a les seues filles i fills, a nivell mancomunitat i comarca, que compte amb la sensibilització i formació necessària i que garantisca com a mínim la participació de: o Policia Local: que assumisca almenys les funcions d'acompanyar a les dones víctimes de violència de gènere a la recollida d'estrís en el domicili per manament judicial, i a els qui ho precisen i/o sol·liciten al centre mèdic i a presentar denúncia. o Personal expert en l'assistència social, jurídica i psicològica a dones víctimes de violència de gènere i a les seues filles i fills.	
	Periodicitat:	Promoure la creació de la xarxa: prioritat 1-2. Una vegada la xarxa estiga creada, serà una acció permanent.	
	Responsabilitat:	- Secretaries dels ens locals. - Policia Local. - Agents que intervinguen en la prevenció i assistència a les víctimes de Violència	

		de Gènere.	
	Verificacions Indicadors:	i/o - Actuacions realitzades.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
61	1-4	Divulgar els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere que existeixen en el municipi i la mancomunitat.		MT
		Periodicitat:	Permanent	
		Responsabilitat:	- Responsables de comunicació - Regidories d'Igualtat.	
		Verificacions Indicadors:	i/o - Registres de les accions divulgatives.	

Acció nº	Prioritat	Descripció de l'acció		Tipus
62	1-4	Organitzar campanyes, xarrades, tallers i debats de sensibilització ciutadana per a la prevenció de la violència de gènere, considerant diferents perfils de població destinatària i diversificant estratègies.		MT
		Periodicitat:	Permanent	



	Responsabilitat:	- Comissió d'Igualtat	
	Verificacions i/o Indicators:	- Registre d'accions realitzades.	



SISTEMA D'AVUACIÓ

Per manament de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març (LOIMH), és imprescindible establir un sistema eficaç de seguiment i avaluació dels objectius fixats en el Pla d'Igualtat. El seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat va a facilitar:

- Garantir la viabilitat de la implantació del Pla.
- Garantir l'efectivitat del mateix.
- Tenir informació actualitzada relativa al desenvolupament del projecte.
- Adaptar el Pla a les necessitats que van sorgint, és a dir, redissenyar els elements que siguen precisos per a aconseguir els objectius proposats (temporals, de recursos o uns altres).
- Identificar punts de millora de forma periòdica i continuada.
- Conèixer els resultats del projecte, és a dir, el grau de compliment dels objectius marcats per a cada acció.
- Definir noves necessitats i propostes de millora.

Amb l'objectiu de dur a terme el seguiment de les 62 accions previstes en actitud d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca, la Comissió d'Igualtat amb caràcter anual redactarà un informe amb els resultats del seguiment de les accions engegades, el grau de compliment de cadascuna de les mesures proposades, dificultats oposades a l'hora d'executar-les, etc. amb l'objectiu d'informar a la representació de tota la plantilla (laboral i funcionarial), de la marxa dels objectius del Pla d'Igualtat. Aquesta avaluació anual, podrà ser encarregada a personal extern a l'organització.

Amb l'objectiu de sistematitzar la informació, s'ha dissenyat una fitxa, que servirà per al procediment de recollida de dades i informació relativa a cadascuna de les activitats previstes. Aquesta fitxa haurà de ser emplenada per cadascun dels òrgans responsables del compliment de les diferents accions, els qui la remetràn a la Comissió d'Igualtat, per al seu seguiment. A continuació, es presenta la fitxa d'implementació i seguiment.

Als quatre anys de l'aprovació del Pla d'Igualtat, la seua aplicació ha de sotmetre's a una avaluació externa. Aquesta avaluació contemplarà a més de l'avaluació de procés i resultats, una avaluació d'impacte.



L'Ajuntament haurà de contemplar i assignar els recursos necessaris perquè es realitze el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

L'avaluació haurà de ser quantitativa i qualitativa, i podrà contemplar a més de l'anàlisi de les fitxes de seguiment i avaluació, entrevistes als diferents agents implicats en el Pla d'Igualtat. L'informe final d'avaluació inclourà els resultats globals per àrees d'actuació i les propostes de millora. A més analitzarà l'adequació de les accions, detectant les fortaleeses i febleses del Pla després de la seua engegada.



FITXA D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT

Eix:

Nº d'Acció:

Contingut:

OBJECTIU GENERAL:

OBJECTIU ESPECÍFIC

INDICADOR/ÉS:

ACCIONS REALITZADES:

RECURSOS ASSIGNATS:

Externs

Propis

PERIODICITAT:

Permanent

Puntual

Annual



COST:

<i>Benvolgut</i>
<i>Final</i>
<i>Inclòs en el cost propi de funcionament de serveis responsables</i>

CÀRREC I NOM DEL SEGUIMENT I IMPLEMENTACIÓ DE LES ACCIONS:

<i>Alcaldia</i>
<i>Comissió d'Igualtat</i>
<i>Comissió d'Igualtat Global</i>
<i>Secretaria</i>
<i>Àrea d'Informàtica</i>
<i>Àrea de Personal</i>
<i>Policia Local</i>
<i>Àrea d'Urbanisme</i>
<i>Àrea de Contractació</i>
<i>Àrea Econòmica</i>

OBSERVACIONS

Dificultats oposades:

Solucions empreses si escau:

ESTAT:

En executió

Realitzada

No realitzada

TEMPORALITZACIÓ:

Codificació de la Prioritat:

Data d'implementació de l'acció:

Data arreplegada de dades:

Data avaluació interna:

Data avaluació externa/ auditoria:

GLOSARIO

- **Acció positiva:** Article 11 de la LOI:

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes establits en la present Llei.

- **Segregació sexual del treball:** Implica un accés diferencial entre homes i dones a ocupacions i llocs de treball, branques i categories ocupacionals. Constitueix un factor determinant de la qualitat de l'ocupació femenina i de la seua evolució, al mateix temps que afecta la relació amb el treball reproductiu, l'oci i la participació ciutadana. Pot analitzar-se en el seu doble vessant de:

- **Segregació horitzontal:** Es refereix a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions, segons el seu sexe. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per a accedir a càrrecs generalment estipulats com a “masculins”. Encara que siga menys freqüent, també els homes troben dificultats en l'accés a professions, càrrecs o ocupacions considerats com típicament femenins, com a infermeria, auxiliars administratius o ser reconeguts com a amos de casa.

- **Segregació vertical:** Fa referència a certes característiques en la jerarquia de persones, llocs, categories professionals i tasques en els centres de treball, que dificulten l'accés de dones a llocs amb major responsabilitat i millor remunerats, és a dir, provoca una concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitat. Aquest problema es relaciona amb el gènere i la posició de les dones en els espais laborals, dificulta que les dones se situen favorablement en les estructures de poder i comunament se li coneix amb el nom de sostre de cristall.

- **Principi de presència equilibrada:** S'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt al fet que es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.

- **Transversalitat:** S'utilitza com a sinònim de “mainstreaming de gènere” o “enfocament integrat de gènere”, i suposa l'organització (re-organització), la millora, el desenvolupament i



l'avaluació dels processos, de manera que la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpore en **totes les polítiques, decisions o departaments, a tots els nivells i en totes les etapes**, pels actors normalment involucrats en l'adopció de decisions en una organització.

A nivell estatal, la LOI estableix el marc general d'intervenció de tots els poders públics en relació amb la promoció de la igualtat entre dones i homes i defineix en el seu Article 15 que la transversalitat del Principi d'Igualtat de Tracte i Oportunitats entre dones i homes informaran, amb caràcter general, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions Públiques ho integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

- **Bretxa salarial:** Es refereix a la bretxa existent entre el que cobren, demitjana , homes i dones.

- **Discriminació directa:** Art. 6.1 LOI:

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

- **Discriminació indirecta:** Art. 6.2 LOI:

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica **aparentment neutres** posa a persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

-**Assetjament Sexual:** Art. 7 LOI:

Sense perjudici de l'establert en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

-**Assetjament per raó de sexe:** Art. 7 LOI:

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.



Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.