

Referencia:	2020/647M
Procedimiento:	Planes de Igualdad
Interesado:	
Representante:	
IGUALDAD Y DESARROLLO LOCAL	

José Rafael Arrebola Sanz, Secretaria/o del Ayuntamiento de Burjassot -

CERTIFICO: Que Pleno en su sesión del día 29 de enero de 2020 adoptó el siguiente acuerdo:

3. IGUALDAD, FEMINISMO, TRANS. ECOLOGICA Y COMUNIC.
Expediente: 2020/647M.

APROBACION DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTNIDADES.

El M.I. Ayuntamiento de Burjassot, como organismo que pertenece a la Administración Pública, está sometido a los derechos y obligaciones establecidos en todas las legislaciones vigentes en materia de igualdad. Por ser las entidades públicas más cercanas a la ciudadanía, son un marco ejemplar para implantar políticas de igualdad y ser un referente para que se extiendan a otros ámbitos tanto públicos como privados.

El Ayuntamiento de Burjassot, consciente de la importancia, utilidad y necesidad de aplicar políticas de igualdad de género internas, de una manera planificada, ordenada y atendiendo a las necesidades reales de su plantilla, el 27 de junio de 2017 por unanimidad del Pleno (ANEXO I), acuerda iniciar este I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Burjassot, con la finalidad de eliminar cualquier tipo de desequilibrios y/o discriminaciones que por razón de sexo puedan existir en su organización interna, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en su plantilla.

Este Plan de Igualdad pretende ser una herramienta efectiva para lograr una mayor igualdad entre los empleados y empleadas del Ayuntamiento. Concretamente el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM) los define como:

“un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”

Es pues la consecución de esta doble exigencia: por un lado, el cumplimiento de la normativa vigente y por otro, el interés ético y social del Ayuntamiento de Burjassot

por hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de su plantilla, el que motiva y explica la realización de este I Plan de Igualdad de Oportunidades.

La implementación de este Plan de igualdad permitirá disfrutar a toda la plantilla de una mayor equidad, mejorando sus condiciones de trabajo y estableciendo un ambiente laboral basado en los principios de igualdad de trato y oportunidades.

Supone el compromiso por parte de la entidad que se concreta en unos objetivos y acciones a desarrollar, limitado en el tiempo, y dotado de los medios y recursos necesarios para su puesta en marcha. (ANEXO I)

Son numerosas las leyes que ofrecen un tratamiento igual a hombres y mujeres, no obstante, para su consecución debe mantenerse una vigilancia constante y una promoción activa de la igualdad por parte de las instituciones. Existe, por tanto, igualdad de derecho, pero es necesario alcanzar la igualdad de hecho a través de una implicación más cercana, concreta, real y efectiva.

El principio de igualdad se encuentra reconocido en numerosas normativas tanto internacionales, como comunitarias, nacionales y autonómicas:

A. Ámbito internacional

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. (1967)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (Asamblea General de la ONU 1979). Ratificada por España en 1983
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (Asamblea general 1999)
- Plataforma de Acción Beijing 95, aprobada por la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, (1995)
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en sus convenios sobre igualdad de remuneración, discriminación en el empleo y la ocupación, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, y protección a la maternidad.
- Carta social Europea, defendiendo el trabajo en condiciones equitativas, igualdad salarial, derechos a la protección de las trabajadoras.

Conferencias mundiales sobre las mujeres:

- I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, México 1975.
- II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, Copenhague en 1980.
- III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, Nairobi 1985.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Pekín 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprueba la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer.
- Conferencias de Nueva York. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín (2000), evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción.

B. Àmbit europeu

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 1950.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres. 1993
- IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, Estambul 1997. Insta a los estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.
- Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, 1997 en Estrasburgo. Los jefes de estado y de gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual hacia las mujeres.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002) sobre la protección de las mujeres contra la violencia (2002).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o de igual valor.
- Tratado de la Unión europea (1992)
- Tratado de Ámsterdam (1997). Modifica el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas en 2004. En relación con la igualdad de género, la parte I, artículo I-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. (2011)
- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020)

C. Àmbit nacional

- Constitución Española (1978). Artículos 9.2 y 14
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Artículos 24 a 26, derechos de las víctimas funcionarias públicas.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto legislativo 2/2015.
- Real Decreto legislativo 5/2015 (TREBEP). Disposición adicional séptima incluye la obligatoriedad de todas las administraciones públicas de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable



- Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. (2017)
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

D. Ámbito autonómico

- Ley 9/2003, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Decreto 133/2007 del Consell que regula las condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad en empresas en la Comunidad Valenciana.
- Ley 8/2010, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana, reconoce que los municipios valencianos tienen competencias propias en la promoción de políticas que permiten avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres
- Ley 7/2012, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana
- Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i masclista. (2018)
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB (2018)

E. Ámbito local

- Convenio Colectivo del personal funcionario del Ayuntamiento de Burjassot (2008)
- Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Burjassot. (2008)

Visto el acuerdo suscrito por unanimidad en el ámbito de la Mesa General de Negociación de 24 de enero de 2020

Por todo ello, se eleva a La Comisión Informativa de Igualdad, Feminismo, Transición Ecológica y Comunicación la siguiente propuesta de **ACUERDO**:

Primero - Aprobar el Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Burjassot:

FUNDAMENTOS BÁSICOS

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Son partes suscriptoras del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, tanto una representación de la Corporación como de la Representación Legal de la plantilla, además de una representación técnica de las principales áreas del Ayuntamiento de Burjassot que, a su vez, se integran en la propia Comisión de Igualdad.

Por parte de la corporación:

--	--

<i>Sr. Rafael García García</i>	<i>Sra. Yolanda Andrés Bonell</i>
<i>Sra. Mónica Aragonés Quintana</i>	<i>Sra. Laura Chornet Serrano</i>

Por parte de la representación legal de la plantilla:

<i>Sra. Encarna Valero Martínez-UGT</i>	<i>Sr. Carlos Sisamón Serón-UGT</i>
<i>Sr. Rodolfo Espina Martín-CCOO</i>	<i>Sra. M^a Ángeles Devesa Nácher-CCOO</i>

Por parte de la representación técnica de las diversas áreas:

<i>Sra. Inmaculada Araceli Pereira Policía Local</i>	<i>Sra. M^a Carmen Arjona Deportes</i>
<i>Sr. José Luis Requena Servicios Sociales</i>	<i>Sra. Teresa Monzonís Urbanismo</i>
<i>Sra. M^a José Vilar Gómez Brigada de Obras</i>	<i>Sra. Sonsoles Gargallo Secretaria</i>

<i>Sr. Carlos Martín Intervención</i>	<i>Sra. Leonor Lorca Igualdad de Oportunidades</i>

Valencia, a 17 de enero de 2020

Todas las partes implicadas, se comprometen a llevar a cabo las acciones contempladas en el presente documento y a solicitar los medios precisos para su correcta realización e implantación con el objetivo último de evitar cualquier presencia de discriminación laboral por razón de sexo.

Cualquier modificación que afecte a este plan de igualdad, deberá consensuarse entre la representación de ambas partes.

AGENTES IMPLICADOS

Desde el inicio de la elaboración del Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Burjassot se marcó como objetivo fomentar la máxima participación de su plantilla, consciente de que así el resultado sería más próximo a su realidad. Por ello, uno de los primeros pasos que se dieron, fue difundir entre toda la plantilla la puesta en marcha del Plan e invitarla, a formar parte del diagnóstico y de los diversos grupos de decisión, distribuidos por materias, para poder manifestar sus demandas.

Tras estas actuaciones comunicativas, se contó para la elaboración de las acciones y el propio PIO, con los siguientes agentes y sus correspondientes funciones:

Gobierno: Establece el Compromiso, aprobación y suficiencia de recursos para la puesta en marcha de las medidas de igualdad de oportunidades.

RR.HH: Facilita información, documentación y conocimientos. Integra la igualdad en los procedimientos de la empresa.

Representación legal de trabajadores/as: Propuestas, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas en la empresa.

Comisión de igualdad: Órgano consultivo de diálogo y comunicación integrado por representantes de las diversas áreas y departamentos del ayuntamiento para llevar a cabo el Plan de Igualdad con el consenso de todas las partes.

Personas expertas: Asesoramiento y asistencia técnica profesional para la elaboración del Plan de Igualdad. En este caso se ha contado con la Agente de Igualdad municipal.

OBJETIVOS

General

El objetivo del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot es garantizar, en su ámbito de actividad, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, las condiciones laborales y la política salarial y, en general, en todos aquellos aspectos de las relaciones laborales, avanzando hacia la consecución de una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Específicos

- a. Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- b. Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación, promoción, formación y retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- c. Establecer un sistema de promociones equitativo que no dificulte el desarrollo y promoción profesional de las trabajadoras.
- d. Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- e. Concienciar socialmente y fomentar la mayor participación de las mujeres en puestos donde está claramente infrarrepresentada.
- f. Aplicar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor evitando conceptos retributivos discriminatorios.
- g. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- h. Establecer unos sistemas de comunicación libres de cualquier tipo de sexismo o estereotipos de género.
- i. Conseguir los visados y certificaciones que acrediten al ayuntamiento su fomento y aplicación de valores igualitarios.
- j. Garantizar que las trabajadoras públicas víctimas de la violencia de género no vean afectadas sus condiciones laborales por sus circunstancias personales.

ÀMBITO DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, incluirá a la totalidad de su plantilla, en todos y cada uno de sus centros de trabajo, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a determinados centros de trabajo que por sus características específicas así lo requieran.

METODOLOGÍA

Como paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46. de la LOIEMH, se elaboró un diagnóstico de situación que permitiera tener una radiografía de la situación de la empresa en materia de igualdad.

Art. 46: “los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación...”

El diagnóstico de situación, elaborado a partir de los datos cuantitativos y cualitativos facilitados por recursos humanos y por la propia plantilla, se encargó a la Agente de Igualdad de oportunidades municipal, la cual tras su análisis dio traslado de los resultados a la Comisión de Igualdad en fecha 7 de octubre de 2019. (ANEXO IV)

Básicamente, el diagnóstico se elaboró en cinco fases:

1. Encuesta cuantitativa cerrada a la plantilla
2. Recogida de datos cuantitativos generales aportados por RR.HH.
3. Datos cualitativos a través de Focus Group por materias con personal técnico
4. Análisis de datos
5. Debate de datos entre la Agente de Igualdad y la Comisión de Igualdad

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos, estableciendo mecanismos que permitan formular las acciones que se incorporen al Plan de Igualdad.

Para la elaboración del Plan, se crea el Comité de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, constituido de forma paritaria por personal político, sindical y técnico y cuyas principales

funciones son: facilitar información y necesidades específicas sobre su departamento, apoyar en el desarrollo de las acciones, coordinar y evaluar el contenido establecido en el PIO.

A nivel técnico, la Comisión de Igualdad está integrada por personal técnico de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Deportes, Policía Local, Intervención, Bienestar Social, Atención Ciudadana, Brigada, Jurídico, Igualdad y Cultura.

ACCIONES

La consecución de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad, se llevarán a cabo a través de las acciones propuestas por la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot.

Los ámbitos objeto de diagnóstico y análisis están en consonancia con lo establecido tanto en la LIOMH (tras su modificación Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), como en el Decreto 133/2007 sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana que establece como mínimo las siguientes áreas:

1. Acceso al empleo
2. Conciliación
3. Clasificación profesional, promoción y formación
4. Retribuciones
5. Salud laboral
6. Comunicación y lenguaje no sexista

Totas estas áreas se han incluido en nuestro Plan de Igualdad y se han añadido otras que, por su relevancia en el diagnóstico, se han decidido incorporar, quedando el conjunto de áreas trabajadas y el número de acciones como se muestra en la tabla siguiente:

ÁREA	Nº ACCIONES
COMPROMISO Y CULTURA DE LA IGUALDAD	7
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	11
CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	1
FORMACIÓN	3
RETRIBUCIONES	3
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	8
SALUD LABORAL	4
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	5
VIOLENCIA DE GÉNERO	3
TOTAL	45

En total se han propuesto 46 acciones a realizar a lo largo de los 4 años del periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

VIGENCIA Y PLANIFICACIÓN

Se prevé una duración del Plan de Igualdad de cuatro años, iniciándose el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2023. La realización de las acciones, vienen distribuidas de la siguiente forma:

		2020		2021		2022		2023	
		1 sem.	2 sem.	1 sem.	2 sem.	1 sem.	2 sem.	1 sem.	2 sem.
Compromiso y cultura de la igualdad	Acción 1.1	Π							
	Acción 1.2	Π							
	Acción 1.3					Π			
	Acción 1.4								Π
	Acción 1.5						Π		
	Acción 1.6		Π						
	Acción 1.7				Π				
Selección y contratación	Acción 2.1		Π						
	Acción 2.2		Π						
	Acción 2.3	Π							
	Acción 2.4	Π							
	Acción 2.5			Π					
	Acción 2.6	Π							
	Acción			Π					



	2.7								
	Acció 2.8	Π							
	Acció 2.9				Π				
	Acció 2.10		Π						
	Acció 2.11		Π						
Clasificación y promoción	Acció 3.1					Π			
Formación	Acció 4.1		Π	Π	Π	Π	Π	Π	Π
	Acció 4.2		Π						
	Acció 4.3	Π							
Retribuciones	Acció 5.1		Π						
	Acció 5.2				Π				
	Acció 5.3			Π					
Conciliación	Acció 6.1			Π					
	Acció 6.2		Π						
	Acció 6.3		Π						
	Acció 6.4						Π		
	Acció 6.5		Π						
	Acció 6.6	Π							



	Acción 6.7		Π						
	Acción 6.8		Π						
Salud laboral	Acción 7.1		Π						
	Acción 7.2		Π						
	Acción 7.3				Π				
	Acción 7.4							Π	
Comunicación y lenguaje	Acción 8.1				Π				
	Acción 8.2	Π	Π	Π	Π	Π	Π	Π	Π
	Acción 8.3			Π					
	Acción 8.4					Π			
	Acción 8.5							Π	
Violencia de género	Acción 9.1	Π							
	Acción 9.2							Π	
	Acción 9.3	Π							
TOTAL		26		10		5		4	

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, si no es posible, mejorar las deficiencias.

La evaluación es una fase decisiva del Plan de Igualdad que nos permite contestar a tres preguntas fundamentales:

La **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad, será la encargada de llevar la evaluación y correcto cumplimiento del Plan de Igualdad, analizando cada una de las acciones establecidas y realizadas en los plazos marcados. Composición: equipo de gobierno y sindicatos

Tal y como establece el art. 48 de la Ley 27/2018 de 27 de diciembre de la Generalitat Valenciana, se realizará una evaluación intermedia a mitad del periodo de la vigencia del plan de igualdad, es decir, en diciembre de 2021 y otra a su finalización, en diciembre de 2023.

Cada una de las acciones tiene determinadas una fechas para su realización y unos indicadores de evaluación cuyo cumplimiento se deberá estipular en las correspondientes fichas de evaluación una vez finalizadas.

Una vez obtenidos los datos de seguimiento y evaluación, se deberán comparar los resultados obtenidos con los esperados para analizar si hay desviaciones importantes, dificultades que hayan surgido, propuesta de correcciones, etc.

Las evaluaciones globales de todas las acciones realizadas en cada anualidad, se pondrán a disposición de la Comisión de Igualdad y del equipo de gobierno.

Los miembros que no formen parte de la representación designada por la Corporación y por parte de los sindicatos asistirán a la Comisión con voz pero sin voto.

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

COMPROMISO Y CULTURA DE LA IGUALDAD

ÁREA	COMPROMISO Y CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.1
DIAGNÓSTICO	Actualmente existe un presupuesto propio para el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad, pero no está garantizada su continuidad anual.		
FECHA	1er semestre 2020 (aprobación de presupuestos)		
OBJETIVO	Garantizar los recursos económicos suficientes para el desarrollo del Plan de Igualdad		
ACCIÓN			
Establecer el compromiso institucional de garantizar la existencia de crédito suficiente para el desarrollo del Plan de Igualdad en los presupuestos anuales.			
ACTIVIDAD			
Establecer en los presupuestos anuales que aprueba el Ayuntamiento, una partida presupuestaria suficiente para el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad previstas para ese ejercicio, así como para el correcto funcionamiento de la Comisión de Igualdad.			

A QUIEN VA DIRIGIDO	
Departamento económico-financiero	
METODOLOGÍA	
Documentos virtuales o físicos	
RECURSOS	
Humanos	Agente de Igualdad, secretaría de alcaldía e interventor/a
Materiales	Equipos informáticos
Económicos	Equivalente a 6 horas de trabajo efectivo de personal técnico especializado
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración del compromiso y comunicado interno	

ÁREA	COMPROMISO Y CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.2
DIAGNÓSTICO	Durante las fechas de realización del diagnóstico, las plazas de Agente de Igualdad y Promotor/a de Igualdad no estaban contempladas en la RPT.		
FECHA	Primer semestre 2020		
OBJETIVO	Asegurar el correcto desarrollo de las políticas de igualdad internas a través de las figuras profesionales homologadas		
ACCIÓN			
Contemplar las figuras de Agente de Igualdad y Promotor/a de Igualdad en la RPT del ayuntamiento			
ACTIVIDAD			
Comunicar al Departamento de RR.HH. la necesidad de afianzar las figuras profesionales oficiales que llevarán a cabo las políticas y acciones de igualdad del consistorio conforme a lo establecido en la Ley de Servicios Sociales.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Departamento de RR.HH.			
METODOLOGÍA			

Aprobación en Mesa de negociación

RECURSOS

Humanos	Agente de Igualdad y Jefatura RR.HH.
Materiales	Equipos informáticos
Económicos	Equivalente a 6 horas de trabajo efectivo de personal técnico especializado

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Acta donde se refleje la aprobación de ambas figuras profesionales en la RPT

ÁREA	COMPROMISO Y CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.3
DIAGNÓSTICO	En la actualidad, el ayuntamiento no participa en actuaciones externas en materia de igualdad		
FECHA	Primer semestre de 2022		
OBJETIVO	Externalizar y compartir el compromiso del ayuntamiento con la igualdad de oportunidades		
ACCIÓN			
Participación como entidad que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad			
ACTIVIDAD			
Transcurrido un plazo suficiente que pueda aportar experiencia en la implementación de acciones de igualdad en el ayuntamiento, el ayuntamiento ofrecerá sus profesionales e integrantes del Comité de Igualdad para que participen en actuaciones externas relacionadas con la realización, implementación y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Burjassot.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Comisión de Igualdad			
METODOLOGÍA			
Aceptación de invitaciones externas			
RECURSOS			



Humanos	Comisión de Igualdad
Materiales	Los que se requieren para cada intervención
Económicos	No

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Número de jornadas, conferencias, etc. en las que ha participado el Ayuntamiento

ÁREA	COMPROMISO Y CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.4
DIAGNÓSTICO	No existe una documentación a disposición de la plantilla de nueva incorporación que les permita tener conocimiento de las acciones y recursos en materia de igualdad.		
FECHA	Segundo semestre de 2023		
OBJETIVO	Mejorar la información sobre igualdad de oportunidades		
ACCIÓN			
Elaborar un Manual de Bienvenida para personal de nueva incorporación donde se incorpore la información del ayuntamiento en materia de igualdad			
ACTIVIDAD			
Desde Espai Dona y en colaboración con el Departamento de RR.HH. se diseñará el contenido del Manual de Bienvenida			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
A la plantilla de nueva incorporación			
METODOLOGÍA			
Documento en formato virtual y físico			
RECURSOS			
Humanos	Jefatura de RR.HH. y Agente de Igualdad		
Materiales	Imprenta externa para su edición (si es posible)		
Económicos	1.200 €		

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Elaboración del Manual de Bienvenida

ÁREA	COMPROMISO Y CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.5
DIAGNÓSTICO	No existen memorias ni informes sobre las actuaciones realizadas por el ayuntamiento en materia de igualdad		
FECHA	Segundo semestre 2022		
OBJETIVO	Registrar las actuaciones en materia de igualdad		
ACCIÓN			
Elaborar memorias anuales de las acciones que se han desarrollado desde el Ayuntamiento relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres			
ACTIVIDAD			
Establecer una reunión anual de representantes de las áreas que desarrollan acciones de igualdad para recopilar todo lo realizado durante el ejercicio en cuestión y dar traslado a la Comisión de Igualdad.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Responsables de Espai Dona, Servicios Sociales, Cultura y Deportes.			
METODOLOGÍA			
Informe / memoria			
RECURSOS			
Humanos	Responsables de las áreas implicadas		
Materiales	Recursos informáticos		
Económicos	2 horas de trabajo por cada responsable de área		
INDICADOR DE EVALUACIÓN			
Elaboración de la memoria anual			

ÀREA	COMPROMISO Y CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.6
DIAGNÓSTICO	Desde el equipo de Gobierno existe una voluntad de dejar una constancia clara e inequívoca de su compromiso y tolerancia 0 con cualquier comportamiento desigual y/o sexista entre las personas que integran su plantilla.		
FECHA	Segundo semestre 2020		
OBJETIVO	Fomentar el respeto y la igualdad entre la plantilla		
ACCIÓN			
Elaborar un Código ético interno donde se contemple el respeto a la diferencia y la igualdad de oportunidades			
ACTIVIDAD			
Desde la Comisión de Igualdad, se elaborará un Código Ético que contemple los principios y pautas éticas y de conducta que conforman nuestra cultura organizacional.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
A toda la plantilla			
METODOLOGÍA			
Documento escrito, aprobado por Pleno			
RECURSOS			
Humanos	Comisión de Igualdad		
Materiales	Informáticos		
Económicos	1,5 horas del personal de la Comisión de igualdad		
INDICADOR DE EVALUACIÓN			
Aprobación del Código Ético			

ÀREA	COMPROMISO Y CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.7
DIAGNÓSTICO	En sus relaciones con el entorno, el ayuntamiento no exige a las entidades y proveedores con los que se relaciona, el cumplimiento de la legislación en materia de		

	igualdad.
FECHA	Segundo semestre de 2021
OBJETIVO	Extender el cumplimiento de la legalidad en materia de igualdad a su entorno más próximo.
ACCIÓN	
Exigir a proveedores y entidades con las que se relaciona, el cumplimiento de la legalidad y valores igualitarios, especialmente con sus plantillas.	
ACTIVIDAD	
Exigir como requisito a los proveedores que quieran contratar con el ayuntamiento, la obligación de tener un Plan de Igualdad homologado por organismo público competente, a las empresas legalmente obligadas, así como la exigencia del cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad. Exigir a las entidades con las que se relaciona el cumplimiento del código ético interno	
A QUIEN VA DIRIGIDO	
A entidades y proveedores	
METODOLOGÍA	
Establecimiento por escrito de cláusulas en licitaciones, convenios y cualquier otro tipo de contrato o colaboración con el ayuntamiento.	
RECURSOS	
Humanos	Resp. contratación, secretario y Agente de Igualdad
Materiales	ofimáticos
Económicos	2 horas del personal técnico implicado
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Número de cláusulas de igualdad incluidas en documentos con entidades y proveedores	

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ÀREA	SELECCIÓ CONTRATACIÓ	Y	ACCIÓ N.º	2.1
DIAGNÓSTICO	Las personas que realizan las entrevistas de trabajo, aplican en sus preguntas criterios personales, careciendo de referentes que garanticen la eliminación de sesgos sexistas.			
FECHA	2º Semestre 2020			
OBJETIVO	Implantar un procedimiento de selección de personal que garantice la eliminación de sesgos de género en las entrevistas selectivas.			
ACCIÓN				
Realizar un dossier con un listado orientativo de preguntas a realizar por la persona entrevistadora según el puesto de trabajo a cubrir, así como una serie de recomendaciones básicas.				
ACTIVIDAD				
A través de las jefaturas de los distintos puestos que se cubren habitualmente, se recopilarán aquellas preguntas técnicas de interés para el puesto de trabajo, siendo posteriormente revisadas por la Agente de Igualdad que elaborará el listado de las preguntas orientativas definitivas. El dossier se aprobará en Mesa Gral de negociación				
A QUIEN VA DIRIGIDO				
Personal que realiza las entrevistas de acceso a puestos de trabajo				
METODOLOGÍA				
Reuniones y puestas en común del cuestionario y redacción en formato dossier.				
RECURSOS				
Humanos	Responsables de selección de personal y Dpto. RR.HH.			
Materiales	No se precisan.			
Económicos	Coste hora del personal implicado.			
INDICADOR DE EVALUACIÓN				



Elaboración del dossier y comprobante de entrega a responsables de selección.

ÁREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.2
DIAGNÓSTICO	El personal que realiza los procesos selectivos, no dispone de formación en el acceso al empleo mediante procesos selectivos igualitarios.			
FECHA	2º Semestre 2020			
OBJETIVO	Que el personal encargado de la selección de personal, disponga de conocimientos y habilidades necesarias para realizar procesos selectivos aplicando criterios de igualdad de oportunidades.			
ACCIÓN				
Curso presencial sobre procesos selectivos igualitarios.				
ACTIVIDAD				
A través del departamento de RR.HH. y el departamento de Formación, se elaborará un listado de personal que participa en procesos selectivos y se les convocará para participar en un Curso presencial sobre Procesos selectivos con perspectiva de género				
A QUIEN VA DIRIGIDO				
Responsables de selección de personal				
METODOLOGÍA				
Formación presencial en horario laboral y en las instalaciones de la empresa				
RECURSOS				
Humanos	Formadora especializada en procedimientos de selección de personal en la administración pública con perspectiva de género.			
Materiales	Los aportados por la empresa formadora.			
Económicos	Se valorarán los diversos presupuestos ofertados			
INDICADOR DE EVALUACIÓN				
Nº asistentes al curso de formación/ nº total de responsables selección =>80%				

ÀREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.3															
DIAGNÓSTICO	Existen departamentos donde las mujeres se encuentran manifiestamente subrepresentadas.																		
FECHA	Primer semestre 2020																		
OBJETIVO	Lograr la incorporación paulatina del sexo menos representado en cada grupo profesional.																		
ACCIÓN																			
En los procesos selectivos, cuando la presencia en ese departamento sea desigual, en caso de empate, se elegirá al sexo menos representado.																			
ACTIVIDAD																			
Una vez realizados todos los procesos selectivos, si existe un empate entre dos o varias candidaturas, se dará prioridad al sexo menos representado en dicho departamento. Esta situación se deberá establecer previamente en las bases.																			
A QUIEN VA DIRIGIDO																			
Candidaturas a departamentos con un representación de uno de los sexos superior al 60%.																			
METODOLOGÍA																			
Establecer por escrito en las bases del proceso selectivo, la aplicación del criterio de discriminación positiva.																			
RECURSOS																			
<table border="1"> <tr> <td>Humanos</td> <td colspan="4">Comisión de Igualdad y RR.HH.</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td colspan="4">No se precisa</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td colspan="4">Coste hora del personal implicado.</td> </tr> </table>					Humanos	Comisión de Igualdad y RR.HH.				Materiales	No se precisa				Económicos	Coste hora del personal implicado.			
Humanos	Comisión de Igualdad y RR.HH.																		
Materiales	No se precisa																		
Económicos	Coste hora del personal implicado.																		
INDICADOR DE EVALUACIÓN																			
Número de veces que se ha aplicado la acción positiva sobre la totalidad de procesos selectivos.																			

ÀREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.4
-------------	---------------------------	---	-------------------	-----

DIAGNÓSTICO	No existen tribunales paritarios en los procesos selectivos
FECHA	1º Semestre 2020
OBJETIVO	Asegurar que no intervienen sesgos de género a la hora de que el tribunal tome decisiones subjetivas sobre las candidaturas
ACCIÓN	
Constitución paritaria de todos los tribunales de procesos selectivos.	
ACTIVIDAD	
A las personas responsables de constituir los tribunales selectivos, se les notificará por escrito la obligación de respetar la paridad en los tribunales. Dado que el número global debe ser impar, la persona que rompa la paridad será del sexo menos representado en el departamento objeto de la convocatoria. Si no existiera dicha paridad, se deberá consultar y justificar ante la Comisión de igualdad.	
A QUIEN VA DIRIGIDO	
Responsables de selección de personal	
METODOLOGÍA	
Escrito dirigido a responsables de la constitución de dichos tribunales.	
RECURSOS	
Humanos	Personal administrativo que elabore el escrito y corrobore su correcta recepción
Materiales	Ordenador, mail.
Económicos	Sin coste
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Composición de los tribunales selectivos constituidos.	

ÁREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.5
DIAGNÓSTICO	No existen medios ni indicadores que evalúen posibles discriminaciones en el acceso al empleo.			
FECHA	1er semestre de 2021			

OBJETIVO	Detectar desigualdades en los procesos selectivos
ACCIÓN	
Realizar un informe de género de los procesos selectivos realizados, desagregando los datos por sexos y haciendo un análisis de impacto de género.	
ACTIVIDAD	
Desde el departamento de RR.HH. junto con la Agente de Igualdad, elaborarán anualmente un informe sobre los procesos selectivos realizados en ese período para analizar el impacto de género. Dicho informe estará a disposición de cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.	
A QUIEN VA DIRIGIDO	
Departamento de RR.HH. y Espai Dona	
METODOLOGÍA	
Informe en formato papel y digital	
RECURSOS	
Humanos	Responsable de RR.HH. y Agente de Igualdad
Materiales	Ordenador
Económicos	40 Horas de trabajo de las profesionales.
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración del informe con datos, análisis y evaluación.	

ÁREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.6
DIAGNÓSTICO	No existe en las bases un claro y explícito compromiso del Ayuntamiento con la aplicación de procesos selectivos igualitarios			
FECHA	1er semestre de 2020			
OBJETIVO	Aumentar el número de candidaturas de mujeres			
ACCIÓN				
Establecer en los procesos selectivos, una base donde quede explícitamente indicado				

que el Ayuntamiento se compromete con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ACTIVIDAD

La Comisión de Igualdad elaborará una breve reseña respecto a la implicación del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades en sus procesos selectivos para que sea incluida la publicidad de las bases.

A QUIEN VA DIRIGIDO

Candidaturas a los procesos selectivos

METODOLOGÍA

Nueva redacción en las bases de selección de personal

RECURSOS

Humanos	Comisión de Igualdad
Materiales	Ordenador
Económicos	Sin coste

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Número de bases de procesos selectivos con la reseña sobre el total =>90%

ÁREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.7
DIAGNÓSTICO	Las pruebas prácticas con esfuerzo físico, no siempre se elaboran atendiendo a las necesidades reales del puesto de trabajo, lo que puede derivar en discriminaciones de sexo.			
FECHA	1er semestre de 2021			
OBJETIVO	Eliminar posibles discriminaciones de sexo en las pruebas prácticas de tipo físico.			
ACCIÓN				
Incorporar la perspectiva de género en las pruebas prácticas, especialmente en aquellas donde se justifica un esfuerzo físico real.				
ACTIVIDAD				



El departamento de RR.HH. solicitará a la Comisión de Igualdad la revisión de aquellas pruebas físicas que se vayan a realizar en los procesos selectivos para adaptarlas a las necesidades reales del puesto de trabajo.

A QUIEN VA DIRIGIDO

Departamento de RR.HH. y Comisión de Igualdad

METODOLOGÍA

Informe de la comisión de igualdad

RECURSOS

Humanos	Comisión de Igualdad
Materiales	Ofimáticos
Económicos	Sin coste

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Número de pruebas selectivas de requerimiento físico / número total de pruebas= 100%

ÁREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.8
DIAGNÓSTICO	Algunos procesos selectivos se convocan en horarios que dificultan la conciliación y por tanto su presencia en los mismos.			
FECHA	1er semestre de 2020			
OBJETIVO	Facilitar el acceso de todas las candidaturas a los procesos selectivos			
ACCIÓN				
Adecuar los horarios de los procesos selectivos a las necesidades sociales				
ACTIVIDAD				
Las pruebas selectivas procurarán desarrollarse en horarios no coincidentes con la entrada y salida de los colegios.				
A QUIEN VA DIRIGIDO				

Candidaturas a procesos selectivos	
METODOLOGÍA	
Comunicación al departamento de RR.HH.	
RECURSOS	
Humanos	RR.HH.
Materiales	No se precisan
Económicos	Sin coste
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Número de acciones positivas / total de procesos selectivos = 95%	

ÁREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.9
DIAGNÓSTICO	La formación en general es puntuable en los procesos selectivos, pero en algunos casos solo se considera la formación específica del puesto de trabajo.			
FECHA	Segundo semestre 2021			
OBJETIVO	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades			
ACCIÓN				
Contabilizar como mérito la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres				
ACTIVIDAD				
La Comisión de igualdad elevará a la mesa de negociación que en todas las bases de contratación para acceso a la función pública, se compute como mérito la formación en igualdad de oportunidades.				
A QUIEN VA DIRIGIDO				
A todas las candidaturas que opten a puestos en el ayuntamiento				
METODOLOGÍA				

Incluir en bases de contratación el mérito de formación en igualdad

RECURSOS

Humanos	RR.HH.
Materiales	ofimáticos
Económicos	Sin coste

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Número de bases de contratación que incluye el mérito / total = 100%

ÁREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.10
DIAGNÓSTICO	Actualmente no se contempla la igualdad de oportunidades como contenido obligatorio en los temarios de acceso a las contrataciones laborales.			
FECHA	Segundo semestre de 2020			
OBJETIVO	Garantizar la formación básica en igualdad de oportunidades			
ACCIÓN				
Establecer en todos los temarios de acceso a puestos de trabajo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.				
ACTIVIDAD				
Desde la Comisión de Igualdad se establecerá el contenido adecuado según el grupo profesional al que se dirija el proceso selectivo y se trasladará al departamento de RR.HH. para que lo incorpore en las bases.				
A QUIEN VA DIRIGIDO				
Candidaturas a puestos de trabajo en el ayuntamiento				
METODOLOGÍA				
Tema dentro del temario específico del grupo profesional				
RECURSOS				



Humanos	Comisión de Igualdad y RR.HH.
Materiales	2 horas de trabajo Comisión de igualdad
Económicos	Sin coste

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Número de bases con temas de igualdad / total = 100%

ÁREA	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	ACCIÓN N.º	2.11
DIAGNÓSTICO	Las mujeres deben interrumpir el proceso selectivo en caso de embarazo de riesgo o parto inminente.			
FECHA	Segundo semestre 2020			
OBJETIVO	Igualar las oportunidades de las mujeres al acceso del proceso selectivo.			
ACCIÓN				
Contemplar la posibilidad de que por razones riesgo en el embarazo o parto, las candidatas a procesos selectivos puedan solicitar la interrupción del mismo hasta que sus circunstancias se lo permitan.				
ACTIVIDAD				
Si no se pudiera completar un proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, se comunicará al Tribunal con suficiente antelación, y en todo caso con anterioridad a la realización del ejercicio, de modo que sea valorado por el Tribunal Calificador siguiendo los criterios elaborados de la Comisión de Igualdad. En caso de estimación, se le podrá convocar con posterioridad. La aspirante quedará condicionada a la finalización de dicha causa y a la superación de las fases aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de aspirantes a una resolución del proceso en tiempo razonable.				
A QUIEN VA DIRIGIDO				
Candidatas a procesos selectivos				
METODOLOGÍA				
Incorporación de la acción a las bases de la convocatoria				
RECURSOS				



Humanos	Comisión de Igualdad y RR.HH.
Materiales	2 horas de trabajo Comisión de igualdad
Económicos	Sin coste

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Nº de acciones contempladas en convocatorias / total = 100%

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

ÁREA	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	ACCIÓN N.º	3.1
DIAGNÓSTICO	Existen desequilibrios tanto horizontales como verticales, y no hay establecidos procedimientos internos para promociones transparentes e igualitarias.		
FECHA	1er semestre 2022.		
OBJETIVO	Establecer promociones con perspectiva de género.		
ACCIÓN			
Elaboración de procedimiento interno de promociones igualitarias.			
ACTIVIDAD			
Establecer un Protocolo de acceso de la plantilla a las promociones horizontales y verticales, en condiciones igualitarias para garantizar la transparencia de acceso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla.			
METODOLOGÍA			
Guía de procedimiento interno.			

RECURSOS

Humanos	Direcció, Comissió de Igualdad y Mesa Gral de Negociació
Materiales	No proceden.
Económicos	Coste hora personal implicado.

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Elaboración de la Guía con los procedimientos para las promociones internas

FORMACIÓN

ÁREA	FORMACIÓN	ACCIÓN N.º	4.1
DIAGNÓSTICO	No existe personal con formación y preparación para la implementación del Plan de Igualdad		
FECHA	Transversal a todo el plan 2020-2023		
OBJETIVO	Formación continua a la Comisión de Igualdad en los conocimientos necesarios para poder llevar a cabo el Plan de Igualdad.		
ACCIÓN			
Cursos presenciales sobre las áreas de implementación de un Plan de Igualdad			
ACTIVIDAD			
Elaboración, a medida de las necesidades de la Comisión de Igualdad, de cursos relacionados con el contenido de los Planes de Igualdad donde se contemplen sus áreas más importantes.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			

Comisión de Igualdad	
METODOLOGÍA	
Curso presencial u on-line, según disponibilidad	
RECURSOS	
Humanos	Agente de Igualdad
Materiales	Propios del Ayuntamiento de Burjassot
Económicos	Según número de horas de formación.
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Nº de asistentes de la CI / nº total de miembros =>80%	

ÁREA	FORMACIÓN	ACCIÓN N.º	4.2
DIAGNÓSTICO	Dado que es el primer Plan de Igualdad de Oportunidades que se va a implantar en la empresa, la plantilla carece de formación e información previa sobre Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad, lo que puede ocasionar resistencias a su implementación.		
FECHA	2º semestre 2020.		
OBJETIVO	Sensibilizar en igualdad a todo el personal del ayuntamiento.		
ACCIÓN			
Formación sobre igualdad de oportunidades e implantación de planes de igualdad			
ACTIVIDAD			
Realizar formación en igualdad a la plantilla del ayuntamiento, preferentemente impartida con personal propio especializado, que permitan sensibilizar y concienciar a la plantilla de la empresa, facilitando la implementación de las acciones positivas.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla.			
METODOLOGÍA			

Presencial u on-line, según disponibilidad.

RECURSOS

Humanos	Agente de Igualdad (según disponibilidad)
Materiales	Aportados por el propio ayuntamiento
Económicos	Nº de horas de formación * Nº personas * 13€

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Nº de asistentes / nº total de plantilla =>70%

ÁREA	FORMACIÓN	ACCIÓN N.º	4.3
DIAGNÓSTICO	La plantilla manifiesta que desde el Ayuntamiento no se ofrece un listado de la formación a la que puede acceder ni sabe cómo acceder a la formación en temas de igualdad		
FECHA	1er semestre 2020.		
OBJETIVO	Igual acceso a la formación y a contenidos no estereotipados de trabajadores y trabajadoras		
ACCIÓN			
Realizar un Plan de Formación equitativo para toda la plantilla			
ACTIVIDAD			
Anualmente se realizará un Plan de Formación con la finalidad de incluir cursos sobre igualdad de género, así como de adaptar la formación a las necesidades de la plantilla, evitando que las mujeres se formen de forma estereotipada. Adicionalmente se cumple con el requisito documental establecido en el RD 133/2007 sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla			
METODOLOGÍA			
Archivo digital accesible a través de intranet.			
RECURSOS			

Humanos	RR.HH., Agente de Igualdad y Mesa Gral. De negociación
Materiales	Recursos informáticos
Económicos	Costes del tiempo del personal implicado
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración del documento del Plan de Formación	

RETRIBUCIONES

ÁREA	RETRIBUCIONES	ACCIÓN N.º	5.1
DIAGNÓSTICO	Nunca se han realizado informes de la situación salarial de la plantilla con una perspectiva de género para conocer la posible existencia de desigualdades en este campo.		
FECHA	2º semestre 2020		
OBJETIVO	Conocer si existe brecha salarial en la plantilla para poder actuar en caso de desigualdad y establecer medidas de control.		
ACCIÓN			
Realizar un estudio de la situación salarial con enfoque de género.			
ACTIVIDAD			
Solicitar los datos salariales fijos y variables al Departamento de RR. HH., para efectuar un estudio de la brecha salarial, desglosados por categorías, puestos, edad, jornadas y tipo de contrato.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla			

METODOLOGÍA	
Informe cuantitativo de los datos económicos.	
RECURSOS	
Humanos	Departamento de RR. HH.
Materiales	Bases de datos.
Económicos	Coste hora personal implicado.
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración del informe salarial	

ÁREA	RETRIBUCIONES	ACCIÓN N.º	5.2
DIAGNÓSTICO	No existe herramienta ni procedimiento alguno para conocer las desigualdades salariales existentes en cada momento.		
FECHA	2º semestre 2021		
OBJETIVO	Obtener en tiempo real datos sobre la brecha salarial		
ACCIÓN			
Elaboración de una hoja de cálculo que permita conocer la brecha salarial			
ACTIVIDAD			
En coordinación con el departamento de informática, se implementará una herramienta informática que permita saber la brecha salarial en tiempo real, así como el impacto de género que supondría los cambios salariales entre hombres y mujeres. Se recomienda utilizar la hoja de cálculo realizada por el Ministerio de Igualdad.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Comisión de igualdad, informática			
METODOLOGÍA			
Base de datos – Hoja de Excel			
RECURSOS			



Humanos	Agente de Igualdad y Departamento de informática
Materiales	Soporte informático
Económicos	Costes a determinar por el departamento de informática

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Elaboración y puesta en funcionamiento de la Base de Datos

ÁREA	RETRIBUCIONES	ACCIÓN N.º	5.3
DIAGNÓSTICO	La mayor demanda de las mujeres de reducciones horarias por razones de conciliación provoca una diferencia retributiva entre trabajadores y trabajadoras		
FECHA	Primer semestre 2021		
OBJETIVO	Reducir la brecha salarial entra trabajadores y trabajadoras		
ACCIÓN			
Informe sobre el impacto retributivo de la conciliación en la plantilla			
ACTIVIDAD			
Realizar un informe del impacto retributivo que tiene sobre hombres y mujeres, las reducciones de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
A toda la plantilla			
METODOLOGÍA			
Informe digitalizado			
RECURSOS			



Humanos	RR.HH.
Materiales	Ofimáticos
Económicos	Horas de trabajo del personal técnico
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración del informe con el correspondiente análisis	

CONCILIACIÓN

ÁREA	CONCILIACIÓN	ACCIÓN N.º	6.1
DIAGNÓSTICO	Las medidas relativas a conciliación adoptadas, son desconocidas por la mayor parte de la plantilla.		
FECHA	1er semestre 2021		
OBJETIVO	Sensibilizar y dar a conocer a toda la plantilla, las medidas de conciliación del ayuntamiento.		
ACCIÓN			
Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación existentes y la necesidad de hacer un uso equilibrado de ellas entre mujeres y hombres.			

ACTIVIDAD	
Realizar un dossier donde aparezcan relacionadas todas las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal y el procedimiento interno para solicitarlas desde una perspectiva de género.	
A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla.	
METODOLOGÍA	
Dossier informativo en formato digital accesible a través de la web	
RECURSOS	
Humanos	Departamentos RR. HH., informática y Espai Dona
Materiales	Informáticos
Económicos	Coste hora del personal implicado y diseño externo
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración y publicación en la web del Ayuntamiento de Burjassot del dossier sobre conciliación.	

ÁREA	CONCILIACIÓN	ACCIÓN N.º	6.2
DIAGNÓSTICO	Se ha detectado la necesidad de establecer recursos de asistencia inmediata a personas dependientes para el personal de la plantilla.		
FECHA	2º semestre 2020		
OBJETIVO	Conciliar la vida familiar y laboral a través de medidas de flexibilidad de la jornada		
ACCIÓN			
Establecer una bolsa de horas anual que permita adaptar la jornada a las circunstancias puntuales y excepcionales que puedan surgir.			
ACTIVIDAD			
Establecer una bolsa de horas anual como máximo equivalente al 5% de la jornada anual, tal como se reconoce en el Decreto 42/2019 de 22 de marzo. La Comisión de Igualdad establecerá los criterios para su uso.			

A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla	
METODOLOGÍA	
Derecho reconocido en normativa interna	
RECURSOS	
Humanos	Comisión de Igualdad y RR.HH.
Materiales	No proceden.
Económicos	Coste hora del personal implicado.
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración de la medida reconocida en Mesa de Negociación	

ÁREA	CONCILIACIÓN	ACCIÓN
DIAGNÓSTICO	Algunas reuniones y planes de formación se realizan fuera del horario laboral para tratar problemas de conciliación, especialmente entre las mujeres.	
FECHA	2º semestre 2020	
OBJETIVO	Que se realice prioritariamente dentro del horario laboral.	
ACCIÓN		
Establecer un compromiso de la realización de las acciones formativas y reuniones de trabajo dentro del horario laboral.		
ACTIVIDAD		
Desde el departamento de RR.HH. se tendrá en cuenta a la hora de establecer acciones formativas que no afecten al horario laboral de las personas que asisten al mismo. A las personas responsables de departamentos se les comunicará el horario laboral. En caso de no poderse, se deberá justificar y compensar.		
A QUIEN VA DIRIGIDO		
Toda la plantilla.		
METODOLOGÍA		
Compromiso por escrito		
RECURSOS		



Humanos	Comisión de Igualdad, Departamento de RR. HH., jefaturas dptos.	
Materiales	No proceden.	
Económicos	Coste hora del personal implicado.	

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Nº de acciones formativas realizadas/total = 100%

ÁREA	CONCILIACIÓN	ACCIÓN N.º	6.4
DIAGNÓSTICO	No existe un espacio que cubra las necesidades de atención a bebés o descanso y alimentación por parte de sus progenitores.		
FECHA	2º semestre 2022		
OBJETIVO	Adecuar las instalaciones públicas a las necesidades de los bebés y las personas a su cuidado.		
ACCIÓN			
Construcción de sala de crianza en las dependencias de mayor concurrencia de la ciudadanía y de trabajadoras municipales.			
ACTIVIDAD			
Habilitar una sala de crianza para su utilización por parte de los progenitores y sus bebés durante su permiso. Para ello, se trasladará a urbanismo la necesidad de que exista una sala de crianza con las condiciones mínimas requeridas.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Mujeres en período de gestación o lactancia y bebés alimentados por padre o madre			
METODOLOGÍA			
Licitación pública para la adecuación de estos espacios			
RECURSOS			

Humanos	Urbanismo y Agente de Igualdad
Materiales	Lavabo, cambiador, mecedora, nevera, papelera, toallitas.
Económicos	2.000 €

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Montaje e inauguración de la sala de lactancia. Recortes de prensa.

ÁREA	CONCILIACIÓN	ACCIÓN N.º	6.5
DIAGNÓSTICO	Se solicita por parte de la plantilla medidas de flexibilidad horaria para conciliar		
FECHA	Segundo semestre 2020		
OBJETIVO	Conciliar la vida familiar y laboral en periodos festivos		
ACCIÓN			
Estudiar la posibilidad de mejoras que maximicen la conciliación del personal los días 24 y 31 de diciembre.			
ACTIVIDAD			
Incluir en el calendario laboral del Ayuntamiento como no laborables los días 24 y 31 de diciembre			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla			
METODOLOGÍA			
Aprobación en Mesa de negociación			
RECURSOS			
Humanos	RR.HH.		
Materiales	No proceden		
Económicos	Sin coste		
INDICADOR DE EVALUACIÓN			
Acta donde conste la aprobación de la medida en la Mesa de negociación			

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ N.º	6.6
DIAGNÓSTIC	Algunes mesures de conciliació sol·licitades per part de la plantilla, se demoren demasiado en su resolució.		
FECHA	1er semestre 2020		
OBJETIVO	Accelerar la aprobació de las medidas de conciliació		
ACCIÓ			
Establecer un periodo máximo para resolver las solicitudes de medidas de conciliació			
ACTIVIDAD			
Establecer el compromiso interno de responder a las solicitudes de medidas de conciliació en un período máximo de 10 días desde la presentación de la misma, siempre que se presenten correctamente todos los requisitos establecidos.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla			
METODOLOGÍA			
Compromiso interno por escrito			
RECURSOS			
Humanos	RR.HH.		
Materiales	No proceden		
Económicos	Sin coste		
INDICADOR DE EVALUACIÓN			
Documento de compromiso y comunicación a la plantilla			

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ N.º	6.7
-------------	-------------	------------------	-----

DIAGNÓSTICO	Se solicita por parte de la plantilla medidas de flexibilidad horaria para conciliar
FECHA	Segundo semestre 2020
OBJETIVO	Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral entre la plantilla
ACCIÓN	
Evitar que la conciliación tenga un perjuicio grave sobre la estabilidad económica del trabajador o trabajadora que lo solicita.	
ACTIVIDAD	
Aquel personal que solicite un permiso sin sueldo por motivos de conciliación, la pérdida de la cuantía equivalente a ese período se podrá prorratear, como mínimo por seis meses, con la finalidad de no perder la totalidad de sus ingresos.	
A QUIEN VA DIRIGIDO	
Personal que solicite permisos no retribuidos por motivos de conciliación.	
METODOLOGÍA	
Propuesta a Mesa de Negociación	
RECURSOS	
Humanos	Recursos Humanos
Materiales	No proceden
Económicos	Sin coste
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Aprobación en la Mesa de Negociación	

ÁREA	CONCILIACIÓN	ACCIÓN N.º	6.8
DIAGNÓSTICO	Las medidas de flexibilidad horaria presentan dificultades para su aplicación en aquellos puestos de trabajo por turnos, especialmente en Brigada y Policía Local.		
FECHA	Segundo semestre de 2020		
OBJETIVO	Extender los derechos a flexibilidad horaria a todas las áreas y puestos de trabajo del ayuntamiento		

ACCIÓN	
Adecuar las medidas de flexibilidad horaria a las circunstancias específicas de la plantilla que trabaja por turnos.	
ACTIVIDAD	
Elaborar un informe-propuesta de opciones para que la plantilla de la Brigada, Policía Local, Deportes y otras en similares circunstancias, puedan acceder a los mismos derechos de flexibilidad horaria que el resto del personal.	
A QUIEN VA DIRIGIDO	
Personal de trabajo por turnos con derecho a flexibilidad horaria	
METODOLOGÍA	
Elaboración de informe escrito y consensuado	
RECURSOS	
Humanos	Recursos Humanos, Agente de Igualdad y Mesa Gral. de negociación
Materiales	Ofimáticos
Económicos	4 horas por cada persona implicada
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Aprobación en la Mesa de Negociación	

SALUD LABORAL

ÁREA	SALUD LABORAL	ACC
-------------	---------------	-----

DIAGNÓSTICO	No existe un protocolo de prevención e intervención e sexo y a través de las encuestas se detecta que existe										
FECHA	2º semestre 2020										
OBJETIVO	Prevenir e intervenir en los casos de acoso sexual y p										
ACCIÓN	Realizar el protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo para toda la plantilla										
ACTIVIDAD	Realizar un protocolo para la prevención de casos de acoso sexual y por razón de sexo así como la interve Ayuntamiento. Dicho protocolo será aprobado por la Comisión de Igualdad y difundido a toda la plantilla.										
A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla.										
METODOLOGÍA	Documento escrito y digital. Publicación en web del Ayuntamiento.										
RECURSOS	<table border="1"> <tr> <td>Humanos</td> <td>Agente de Igualdad</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Medios informáticos.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>Coste hora del personal implicado.</td> <td></td> </tr> </table>		Humanos	Agente de Igualdad		Materiales	Medios informáticos.		Económicos	Coste hora del personal implicado.	
Humanos	Agente de Igualdad										
Materiales	Medios informáticos.										
Económicos	Coste hora del personal implicado.										
INDICADOR DE EVALUACIÓN	Elaboración y aprobación del documento										

ÁREA	SALUD LABORAL	ACCIÓN N.º	7.2
DIAGNÓSTICO	Los miembros de la Comisión de Igualdad carecen de la formación necesaria para afrontar casos de acoso, protocolos y formas de actuar ante estos casos.		
FECHA	2º semestre 2020		
OBJETIVO	Formar y capacitar a la Comisión de Igualdad en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.		

ACCIÓN	
Realizar una acción formativa dirigida a todos los miembros de la Comisión de Igualdad sobre prevención, acoso y manejo del protocolo de acoso del Ayuntamiento de Burjassot.	
ACTIVIDAD	
Acción formativa dirigida por personal especializado, que contenga el tratamiento del acoso en la empresa en todas sus fases y tipologías, haciendo un especial hincapié en el protocolos internos.	
A QUIEN VA DIRIGIDO	
Comisión de Igualdad	
METODOLOGÍA	
Curso formativo presencial	
RECURSOS	
Humanos	Personal externo
Materiales	Los aportados por la empresa formadora
Económicos	Valoración de los diversos presupuestos y calidades
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Nº de miembros de la Comisión de Igualdad que realizan el curso / total de miembros = 100%	

ÁREA	SALUD LABORAL	ACCIÓN N.º	7.3
DIAGNÓSTICO	Todavía existe material laboral no adaptado a las condiciones físicas de las trabajadoras		
FECHA	2º semestre 2021.		
OBJETIVO	Eliminar las dificultades para las mujeres del material obligatorio para desarrollar el trabajo		
ACCIÓN			
Revisar vestuario, herramientas y demás accesorios para equiparlo a las necesidades físicas diferenciadas de hombres y mujeres			
ACTIVIDAD			

Establecer una revisi3n de todo el material de trabajo utilizado por mujeres y hombres para establecer vestuario y herramientas adecuadas a las necesidades f3sicas de cada sexo: ropa embarazada, chalecos antibalas, zapatos de seguridad, cinturones de coche para embarazadas, etc.

A QUIEN VA DIRIGIDO

Toda la plantilla.

METODOLOGÍA

Check-list para los departamentos de Polic3a Local y Brigada de Obras y Servicios

RECURSOS

Humanos	Agente de Igualdad y responsable Brigada y Polic3a. Mesa de salud laboral.
Materiales	Medios informáticos
Econ3micos	Costes asociados al tiempo de trabajo de la revisi3n

INDICADOR DE EVALUACI3N

Cumplimiento de la check-list en un 80%

ÁREA	SALUD LABORAL	ACCI3N N.º	7.4
DIAGN3STICO	Las pruebas realizadas por la mutua se consideran muy b3sicas y algunas personas solicitan ampliarlas a otras de inter3s laboral para las trabajadoras.		
FECHA	Primer semestre de 2023		
OBJETIVO	Mejorar la salud laboral de las trabajadoras atendiendo a sus circunstancias biol3gicas espec3ficas		
ACCI3N			
Elaborar un estudio interno sobre la posible ampliaci3n de pruebas m3dicas a problem3ticas relacionadas con la salud laboral de las mujeres.			
ACTIVIDAD			
Elaborar un estudio interno sobre la salud de la plantilla, analizando por sexos el n3mero de horas de baja, tipolog3a, etc. para poder plantear la ampliaci3n de las pruebas m3dicas de la mutua a aquellas patolog3as m3s comunes y establecer medidas preventivas con perspectiva de g3nero.			

A QUIEN VA DIRIGIDO	
Trabajadoras de la plantilla	
METODOLOGÍA	
Estudio interno	
RECURSOS	
Humanos	RR.HH., Mutua y Agente de Igualdad
Materiales	Ofimáticos y estadísticos
Económicos	80 horas de trabajo técnico
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración del estudio y presentación ante Comisión de igualdad	

COMUNICACIÓN

ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	ACCIÓN N.º	8.1
DIAGNÓSTICO	La plantilla no tiene formación sobre lenguaje inclusivo, uso no sexista del lenguaje e imágenes sexistas, lo que ocasiona que se utilice habitualmente el masculino como genérico.		
FECHA	2º semestre 2021		
OBJETIVO	Evitar la utilización de un lenguaje no inclusivo e imágenes sexistas		
ACCIÓN			

Impartir formació bàsica sobre llenguatge e imatges inclusives a tota la plantilla de la empresa.	
ACTIVIDAD	
Realitzar una acció formativa específica, aplicada al tipus de documents e imatges que se utilitzen en l'ajuntament i al ús que se dona a les mateixes. Buscar formació sujeta a subvencions públiques.	
A QUIEN VA DIRIGIDO	
Tota la plantilla.	
METODOLOGÍA	
Cursos presencials i on-line.	
RECURSOS	
Humanos	Gabinete de prensa y comunicación
Materiales	Material aportado por el personal formador
Económicos	Según valoración de las propuestas presentadas
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Nº de plantilla que accede al curso / totalidad de la plantilla = 80%	

ÀREA	COMUNICACIÓN LENGUAJE	Y	ACCIÓN N.º	8.2
DIAGNÓSTICO	Se utiliza un lenguaje no inclusivo, abusando del masculino genérico y no se revisan imágenes sexistas o estereotipadas			
FECHA	Transversal durante toda la vigencia del Plan.			
OBJETIVO	Adecuar toda la comunicación a un uso no inclusivo tanto del lenguaje como de las imágenes.			
ACCIÓN				
Revisión de la principal documentación que emite el ayuntamiento con criterios no sexistas.				
ACTIVIDAD				

Aplicar progresivamente las indicaciones de la Guía de lenguaje no sexista editada por Espai Dona, del Ayuntamiento de Burjassot y la propia formación.

A QUIEN VA DIRIGIDO

Toda la plantilla. Priorizando aquellos departamentos que entre sus funciones están la elaboración de documentos públicos.

METODOLOGÍA

Revisión y modificación de documentación con lenguaje no sexista e inclusivo.

RECURSOS

Humanos	Personal técnico y político
Materiales	Guía de lenguaje no sexista editado por Espai Dona
Económicos	Curso formativo sobre lenguaje e imágenes inclusivas

INDICADOR DE EVALUACIÓN

Revisión de, al menos, un 10% del total de la documentación por anualidad.

ÁREA	COMUNICACIÓN LENGUAJE	Y	ACCIÓN N.º	8.3
DIAGNÓSTICO	Se detecta la utilización de un uso sexista de la documentación administrativa			
FECHA	1º semestre 2021			
OBJETIVO	Eliminar el uso sexista del lenguaje administrativo			
ACCIÓN				
Crear un documento básico sobre lenguaje administrativo no sexista				
ACTIVIDAD				
Elaborar un documento sencillo y escueto, fácilmente visible, en el que se establezcan los usos más comunes de un lenguaje inclusivo en el ámbito de la administración pública para que toda la plantilla pueda acceder a él.				
A QUIEN VA DIRIGIDO				
A toda la plantilla				

METODOLOGÍA	
Editar en formato dossier o póster	
RECURSOS	
Humanos	Agente de Igualdad y Promotora de Igualdad
Materiales	Externos
Económicos	Costes de diseño y edición del documento
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración y difusión del documento	

ÁREA	COMUNICACIÓN LENGUAJE	Y	ACCIÓN N.º	8.4
DIAGNÓSTICO	En ocasiones se han publicado imágenes o contenidos sexistas o estereotipados en acciones subvencionadas o promocionadas por el ayuntamiento.			
FECHA	1º semestre 2022			
OBJETIVO	Ofrecer una imagen externa igualitaria y respetuosa con la mujer			
ACCIÓN				
Eliminar las imágenes sexistas o estereotipadas de cualquier anuncio, documento, cartel, díptico, etc. emitido o respaldado por el ayuntamiento				
ACTIVIDAD				
A través de una campaña interna, se ofrecerá sensibilización sobre la manera en la que percibimos las capacidades y aptitudes de las mujeres y se establecerán pautas para un uso equitativo y respetuoso con la imagen de la mujer.				
A QUIEN VA DIRIGIDO				
Personal de prensa, marketing o que difunda imágenes de su departamento				
METODOLOGÍA				
Campaña de sensibilización interna sobre las consecuencias de las imágenes				

sexistas	
RECURSOS	
Humanos	Agente de Igualdad, Promotora de Igualdad, prensa
Materiales	Externos
Económicos	Costes de diseño y edición de los materiales de la campaña
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Elaboración y difusión del documento	

ÁREA	COMUNICACIÓN LENGUAJE	Y	ACCIÓN N.º	8.5
DIAGNÓSTICO	En el diagnóstico se han obtenido unos porcentajes muy elevados en el hecho de que se admiten con normalidad bromas y comentarios irónicos relacionados con el aspecto físico, capacidades o tendencia sexual de compañeros o compañeras.			
FECHA	1er semestre 2022			
OBJETIVO	Fomentar el respeto hacia compañeros y compañeras			
ACCIÓN				
Fomentar un cambio en la cultura organizativa interna, basado en el respeto a la diferencia				
ACTIVIDAD				
Taller participativo sobre nuevas masculinidades y retos de la sociedad moderna.				
A QUIEN VA DIRIGIDO				
Toda la plantilla, especialmente masculinos.				
METODOLOGÍA				
Taller presencial				
RECURSOS				



Humanos	Personal formador externo y Promotora de Igualdad
Materiales	Los aportados por personal experto en la materia
Económicos	200 € por sesión

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Listado de hombres asistentes al taller /total = >70%

VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA	VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCIÓN N.º	9.1
DIAGNÓSTICO	Las trabajadoras víctimas de violencia de género prefieren que se las atienda en un entorno próximo a su trabajo y que a la vez garantice su anonimato		
FECHA	1er semestre de 2020		
OBJETIVO	Mejorar las condiciones laborales y personales de las trabajadoras víctimas de violencia de género		
ACCIÓN			
Dar una atención profesional a las trabajadoras víctimas de la violencia de género			
ACTIVIDAD			
Atención inmediata y especializada a las trabajadoras víctimas de la Violencia de Género a través del servicio municipal de Espai Dona sin necesidad de acreditar estar empadronadas en el municipio.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género			

METODOLOGÍA	
Solicitud directa de cita en Espai Dona	
RECURSOS	
Humanos	Personal profesional de Espai Dona
Materiales	No se precisan
Económicos	Los propios de la atención profesional ofrecida
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Número de mujeres que acceden a este recurso	

ÁREA	VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCIÓN N.º	9.2
DIAGNÓSTICO	Actualmente una trabajadora víctima de violencia de género, sólo puede cambiar de centro dentro del propio municipio.		
FECHA	1er semestre 2023		
OBJETIVO	Mejorar las condiciones laborales y personales de las víctimas de Violencia de Género		
ACCIÓN			
Facilitar la movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género			
ACTIVIDAD			
Realizar Convenio de colaboración con la GVA y la FVMP para la movilidad de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género que por sus circunstancias personales decidan cambiar de municipio.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Trabajadoras víctimas de Violencia de Género			
METODOLOGÍA			
Convenio de colaboración			
RECURSOS			



Humanos	RR.HH. y Agente de Igualdad
Materiales	Informáticos
Económicos	Coste del tiempo de trabajo
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Firma del Convenio de colaboración entre las entidades	

ÁREA	VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCIÓN N.º	9.3
DIAGNÓSTICO	Algunas víctimas de Violencia de Género, precisan en el instante en que denuncian de unos mayores ingresos económicos para cambio de vivienda, costes de abogado y procurador, atención psicológica especializada, etc.		
FECHA	1er semestre 2020		
OBJETIVO	Garantizar la estabilidad económica de las trabajadoras víctimas de violencia de género		
ACCIÓN			
Mejorar las condiciones económicas de las víctimas de violencia de género			
ACTIVIDAD			
Anticipo reintegrable de nómina a víctimas de la Violencia de Género del Ayuntamiento, correspondiente al período establecido en el Convenio Colectivo, con acceso urgente y preferente al resto de solicitudes.			
A QUIEN VA DIRIGIDO			
Trabajadoras Víctimas de violencia de Género			
METODOLOGÍA			
Solicitud dirigida a RR.HH.			
RECURSOS			



Humanos	Personal de RR.HH.
Materiales	Informáticos
Económicos	Correspondiente al importe solicitado
INDICADOR DE EVALUACIÓN	
Nº de solicitudes presentadas	

APROBACIÓN DEL PLENO DE INICIO DEL PIO

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO

En el Ayuntamiento de Burjassot, somos conscientes que nuestra gestión de lo público tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en nuestro Ayuntamiento, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde Julio de 2017 y hasta Febrero de 2018 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad. Para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la Corporación municipal como la representación de las trabajadoras y trabajadores, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y ESTATUTOS

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL

COMITÉ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT

(Aprobado por Acuerdo Plenario de fecha 26 de julio de 2017)

PREÁMBULO.....	2
OBJETO, FUNCIONES Y COMPETENCIAS	
Artículo 1. Objeto	3
Artículo 2. Naturaleza, funciones y competencias	3
TÍTULO II. ESTRUCTURA DE LA COMISIÓN	
Artículo 3. Composición de la Comisión	4
Artículo 4. Designación de miembros.....	5
Artículo 5. Pérdida de la condición de vocal.....	5
TÍTULO III. FUNCIONAMIENTO	
Artículo 6. Cargos.....	5
Artículo 7. Convocatorias de reunión.....	5
Artículo 8. Desarrollo de las sesiones.....	6
Artículo 9. Adaptación y modificación del reglamento.....	7

PREÁMBULO

El Pleno del Ayuntamiento de Burjassot, en sesión celebrada el día 27 de Junio de 2017, acordó la creación del Comité de Igualdad para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Burjassot (en adelante PIO), al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 85 del Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el cual establece que sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de

oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional 8ª, recoge la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En cumplimiento de la legislación vigente y en consonancia con el interés histórico que el Ayuntamiento de Burjassot ha venido mostrando en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras, se pretende organizar todas las iniciativas internas en esta materia a través de la creación del Comité de Igualdad del Ayuntamiento, cuya regulación es la finalidad del presente Reglamento.

TITULO I. OBJETO, FUNCIONES Y COMPETENCIAS

ARTICULO 1. OBJETO

El presente reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento y la organización interna del Comité de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot.

ARTICULO 2. NATURALEZA, FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Naturaleza:

El Comité de Igualdad es el órgano colegiado, asesor y consultivo para el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Burjassot.

Funciones:

Son funciones del Comité de Igualdad asumir y ejercer aquellas competencias que le han sido encomendadas a fin de fomentar la igualdad de género en todas las dependencias municipales, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

Competencias:

En concreto, el Comité de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot tendrá entre sus competencias:

1. Velar por el cumplimiento de la normativa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Burjassot.
2. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la necesidad de la incorporación transversal del principio de igualdad en las políticas municipales.
3. Impulsar la elaboración de los correspondientes Planes de Igualdad de Oportunidades conforme a la legislación vigente.
4. Proponer una planificación de ejecución de las medidas aprobadas en el PIO.
5. Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas previstas en el PIO.
6. Evaluar las medidas previstas en el PIO con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad existentes.
7. Atender cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por cualquier empleado/a municipal.

8. Elaborar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo para su aprobación y cumplimiento de las funciones previstas.
9. Controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las conductas discriminatorias para la corrección de las mismas.
10. Evaluar anualmente el funcionamiento del PIO.
11. Impulsar y difundir los compromisos adquiridos en materia de igualdad

TITULO II. ESTRUCTURA DE LA COMISIÓN

ARTICULO 3. COMPOSICIÓN

El Comité de Igualdad, en su composición, atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de sus integrantes. Lo compondrán sus representantes más el personal suplente por cada una de dichas representaciones.

Las personas representantes, se elegirán democráticamente de entre las candidaturas propuestas. La Comisión de Igualdad será lo más paritaria posible y estará integrada por no más de quince miembros.

Como mínimo, estará integrada por quienes ostenten los siguientes cargos:

1. Presidencia: alcalde/sa de la Corporación o persona en quien delegue
2. Concejal/a del Área de Igualdad
3. Jefatura de Recursos Humanos
4. Agente de Igualdad
5. Dos responsables de la corporación municipal a determinar por la Comisión
6. Representación técnica de las principales áreas del Ayuntamiento:
 - Secretaría (Secretaría, SAC, Informática y RR.HH.)
 - Bienestar Social (Servicios Sociales, Educación)
 - Urbanismo
 - Economía
 - Policía Local
 - Brigada de Obras
 - Deportes
7. Representantes sindicales

Podrán asesorar a la Comisión y/o a sus miembros, con voz, pero sin voto, personal técnico municipal que desempeñe funciones relacionadas con las materias objeto de este órgano, a propuesta del/a titular de la competencia y cualquier persona, invitada por las personas miembros de la Comisión, con acreditada competencia en la materia.

ARTICULO 4 DESIGNACIÓN DE MIEMBROS

La designación y sustitución de representantes de cada una de las partes, será libre con el único requisito de notificación por escrito al Comité de Igualdad, que en su reunión siguiente requerirá la persona que le sustituya.

ARTICULO 5. PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE VOCAL

No podrán ser integrantes del Comité de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación. Tampoco podrán serlo el personal que haya sido objeto de sanción o expediente por estos motivos.

TITULO III. FUNCIONAMIENTO

ARTICULO 6. CARGOS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La *Presidencia* del Comité de Igualdad la ostentará el/la Concejal/a de Igualdad en nombre propio o persona en quien delegue.

La *Vicepresidencia* del Comité recaerá en la persona elegida, entre las/los representantes de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Burjassot.

Existirá igualmente una *Vicepresidencia Técnica*, cuya representación recaerá en la Figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades.

Las funciones de *Secretaría* recaerán en personal administrativo del área de RR.HH.

ARTICULO 7. CONVOCATORIA DE LAS SESIONES

El Comité se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año.

Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro miembros del Comité y solicitada con una semana de antelación o dos personas del equipo técnico.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, el Comité se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo tope de 5 días desde la fecha de conocimiento. La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.

Si alguna/o de las/los miembros que componen el Comité no pudiera asistir a cualquier convocatoria, se lo comunicará a la persona designada como suplente para que asista en su nombre, adquiriendo idénticas funciones y responsabilidades.

Obligatoriamente se tratarán en el orden del día los puntos solicitados por la representación del Ayuntamiento y de las trabajadoras y trabajadores, siempre y cuando se tenga conocimiento de ello en tiempo y forma antes de la convocatoria o con carácter excepcional si son admitidos antes del inicio de la sesión.

ARTICULO 8.- DESARROLLO DE LAS SESIONES

De las reuniones celebradas, la Secretaría levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y, en su caso, las posiciones de las partes, remitiéndose a todas las personas que integran el Comité, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

La Presidencia dirigirá las sesiones y ordenará los debates, buscando el consenso entre las partes. Si éste no fuera posible, se procederá a la votación, adoptándose los acuerdos por mayoría simple de las/los miembros presentes que tengan derecho a voto. En caso de empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

Las/los miembros del Comité de Igualdad, así como cualquier otra persona a la que técnicamente se le requiera en una reunión, quien tendrá voz pero no voto, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en la misma, así como de la documentación y datos que se aporten por las partes.

ARTICULO 9. ADAPTACION Y MODIFICACION DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes del Comité de Igualdad y mediante el acuerdo unánime de las mismas.

Burjassot, a 28 de junio de 2017

GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD

- **Acción positiva.** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
- **Acoso por razón de sexo.** La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso sexual.** La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo
- **Brecha de género.** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.
- **Conciliación.** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- **Corresponsabilidad.** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- **Datos desagregados por sexo.** Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.
- **Discriminación directa.** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta.** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **DISCRIMINACIÓN SALARIAL.** Retribución salarial inferior de un sexo respecto del otro ante el desempeño de idénticas funciones y labores, como consecuencia de considerar el trabajo de las mujeres como de inferior valor al de los hombres.

- **Empoderamiento de las mujeres**: Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing referido al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Enfoque integrado de género**. Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.
- **Estereotipo**. Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.
- **Feminización**. Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.
- **Género**. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.
- **Igualdad de trato**. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
- **Impacto de género**. Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **IMÁGENES ESTEREOTIPADAS**. Presentación de las imágenes de hombres y mujeres basados en estereotipos de género, asignando roles diferenciados según su sexo.
- **Imágenes sexistas**. Cuando se presenta la imagen de la mujer como simple objeto de deseo, presentada de forma denigrante u ofensiva.
- **Mainstreaming**. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.
- **Marca de excelencia en Igualdad**. Reconocimiento para distinguir a entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.
- **Paridad**. La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.
- **Plan de Igualdad en empresas**. Son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **Perspectiva de género**. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o

biològiques sino a la construcció social transmesida a través de la socialització diferenciada de gènere

- **Polítiques de Igualdad de Oportunitades**. Son la instrumentalització de la igualdad de oportunitades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se lleva a la práctica.
- **Principio de Igualdad**. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.
- **Principio de Igualdad de Oportunitades**. Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.
- **Publicidad ilícita**. Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, utilizando directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o una imagen asociada a comportamientos estereotipados.
- **Representación equilibrada**. Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el 60 %, ni sea menos del 40 %.
- **Responsabilidad social en las empresas**. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.
- **Segregación Horizontal**. Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.
- **Segregación Vertical**. Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.
- **Sexismo**. Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.
- **Sexo**. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.
- **Transversalidad**. Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Techo de Cristal**. Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.
- **Violencia de género**: La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”

Segundo.- Publicar en la sede electrónica y en el portal transparencia.

Finalizado el turno de intervenciones, el Pleno, por unanimidad de los asistentes (11 PSOE, 3 PP, 2 C's, 2 Compromís, 1 Totes Podem y 1 Vox), ACUERDA aprobar en sus propios términos el dictamen anteriormente transcrito, que ha sido dictaminado por la comisión informativa de Igualdad, Feminismo, Transición Ecológica y Comunicación de 27 de enero de 2020.

Y para que conste, extendiendo la presente a resultados de la aprobación del acta correspondiente, de conformidad con lo establecido en el art. 206 del ROFRJ de las Entidades Locales, aprobado por RD 2568/1986, con el visto bueno del Sr. Alcalde Presidente, en Burjassot

Visto bueno