2020-2023

I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Burjassot



Ofelia Albero. Agent d'Igualtat

eSpai Dona | Ajuntament de Burjassot
Regidoria d'Igualtat i Feminisme

Burjassot, 18 de desembre de 2019

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ 2
2. MARC NORMATIU 3
3. FONAMENTS BÀSICS 6
   - Parts subscriptores del Pla 6
   - Agents implicats 8
   - Objectius 10
   - Àmbit d'actuació 11
   - Metodologia 11
   - Accions 12
   - Vigència i planificació 13
   - Seguiment i avaluació 15
4. PLA D'IGUALTAT 16
   - Compromís i cultura de la igualtat 17
   - Procés de selecció i contractació 25
   - Classificació i promoció professional 37
   - Formació 39
   - Retribucions 43
   - Conciliació familiar, laboral i personal 47
   - Salut laboral: assetjament sexual i assetjament per raó de sexe 56
   - Comunicació i llenguatge no sexista 61
   - Violència de gènere 67
5. ANNEXOS 71
   - I. Aprovació d'inici i compromís de la Direcció 74
   - II. Constitució de la Comissió d'Igualtat i estatuts 75
   - III. Glossari de termes 84
   - IV. Diagnòstic 89

INTRODUCCIÓ

El M. Il·lm. AJUNTAMENT DE BURJASSOT, com a organisme que pertany a l'Administració Pública, està sotmés als drets i les obligacions establits en totes les legislacions vigents en matèria d'igualtat. Per ser les entitats públiques més properes a la ciutadania, són un marc exemplar per a implantar polítiques d'igualtat i ser un referent perquè s'estenguen a altres àmbits tant públics com privats.

L'Ajuntament de Burjassot, conscient de la importància, utilitat i necessitat d'aplicar polítiques d'igualtat de gènere internes, d'una manera planificada, ordenada i atenent a les necessitats reals de la seua plantilla, el 27 de juny de 2017 per unanimitat de Ple (ANNEX I), acorda iniciar aquest I Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Burjassot, amb la finalitat d'eliminar qualsevol mena de desequilibris i/o discriminacions que per raó de sexe puguen existir en la seua organització interna i de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en la seua plantilla.

Aquest Pla d'Igualtat pretén ser una eina efectiva per a aconseguir més igualtat entre els empleats i les empleades de l'Ajuntament. Concretament l'art. 46 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIHM) els defineix com:

> *"Un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes"*

És doncs la consecució d'aquesta doble exigència (d'una banda, el compliment de la normativa vigent i, de l'altra, l'interés ètic i social de l'Ajuntament de Burjassot per fer efectiva la igualtat entre homes i dones en el si de la seua plantilla) el que motiva i explica la realització d'aquest I Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

La implementació d'aquest Pla d'igualtat permetrà gaudir a tota la plantilla d'una major equitat, millorant les seues condicions de treball i establint un ambient laboral basat en els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

Suposa el compromís per part de l'entitat, que es concreta en uns objectius i accions a desenvolupar, limitat en el temps i dotat dels mitjans i recursos necessaris per a la seua posada en marxa (ANNEX I).

MARC NORMATIU

Són nombroses les lleis que ofereixen un tractament igual a homes i dones, però per la seua consecució ha de mantindre's una vigilància constant i una promoció activa de la igualtat per part de les institucions. Existeix, per tant, igualtat de dret, però és necessari arribar a la igualtat de fet a través d'una implicació més propera, concreta, real i efectiva.

El principi d'igualtat es troba reconegut en nombroses normatives tant internacionals, com comunitàries, nacionals i autonòmiques:

A) Àmbit internacional

- Carta de les Nacions Unides (San Francisco, 26 de juny de 1945).
- Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (Nacions Unides. Nova York, 19 desembre de 1966).
- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona (1967).
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (Assemblea General de l'ONU 1979). Ratificada per Espanya el 1983.
- Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (Assemblea General 1999).
- Plataforma d'Acció Beijing 95, aprovada per la IV Conferència Mundial de les Dones (1995).
- Convenis de l'Organització Internacional del Treball, en els seus convenis sobre igualtat de remuneració, discriminació en el treball i en l'ocupació, persones treballadores amb responsabilitats familiars i protecció a la maternitat.
- Carta social europea, la qual defensa el treball en condicions equitatives, la igualtat salarial i els drets a la protecció de les treballadores.

  Conferències mundials sobre les dones:

  - I Conferència Mundial sobre les Dones, Mèxic 1975.
  - II Conferència de Nacions Unides sobre la Dona, Copenhaguen 1980.
  - III Conferència Mundial de Nacions Unides sobre la Dona, Nairobi 1985.
  - IV Conferència Mundial sobre la Dona, Pequín 1995, on es destaca la importància de la igualtat i no-discriminació per raó de sexe. S'aprova la Declaració de Beijing i la Plataforma d'Acció per a garantir els drets de la dona.
  - Conferències de Nova York. Revisió de la Plataforma d'Acció de Pequín (2000), avaluació dels assoliments i obstacles en el desenvolupament de la Plataforma d'Acció.

B) Àmbit europeu

- Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals (ECHR) del Consell d'Europa. Roma, 1950.
- III Conferència Ministerial sobre igualtat entre dones i homes, 1993.
- IV Conferència Ministerial sobre Dones i Homes de Consell d'Europa, Istanbul 1997. Insta els estats membres a preparar un Pla d'Acció per a combatre la violència contra les dones.
- Declaració Final de la Segona Cimera del Consell d'Europa, 1997 a Estrasburg. Els caps d'estat i de govern afirmen la seua determinació de combatre la violència i l'explotació sexual cap a les dones.
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000).
- Recomanació de Comité de Ministres del Consell d'Europa (2002) sobre la protecció de les dones contra la violència (2002).
- Tractat de Roma (25 de març de 1957) pel qual es constitueix la Comunitat Econòmica Europea. L'article 14 introdueix el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. L'article 114 recull el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o d'igual valor.
- Tractat de la Unió Europea (1992).
- Tractat d'Amsterdam (1997). Modifica l'article 6 del Tractat de la Unió Europea per a consolidar el principi del respecte dels drets humans i de les llibertats fonamentals. Introdueix noves disposicions relatives a la igualtat entre l'home i la dona.
- Tractat pel qual s'institueix una Constitució Europea, acordat pel Consell Europeu de Brussel·les el 2004. En relació amb la igualtat de gènere, la part I, article I-2, inclou la igualtat entre dones i homes com a valor de la Unió i l'article I-3 estableix que la Unió fomentarà la igualtat entre dones i homes.
- Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica (2011).
- Programes comunitaris per a la igualtat entre dones i homes.
- Pla d'Acció de la UE en matèria de gènere (2016-2020).

C) Àmbit nacional

- Constitució Espanyola (1978). Articles 9.2 i 14.
- Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere. Articles 24 a 26, drets de les víctimes funcionàries públiques.
- Reial Decret 1251/2001, pel qual es desenvolupa part de la Llei de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- Reial Decret legislatiu 2/2015.
- Reial Decret legislatiu 5/2015 (TREBEP). Disposició addicional setena inclou l'obligatorietat de totes les administracions públiques d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball de personal funcionari que sigui aplicable.
- Pacte d'Estat en matèria de Violència de Gènere (2017).
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

D) Àmbit autonòmic

- Llei 9/2003, de la Generalitat Valenciana, per a la Igualtat entre Dones i Homes.
- Decret 133/2007, de Consell, que regula les condicions i requisits per al visat de Plans d'Igualtat en empreses a la Comunitat Valenciana.
- Llei 8/2010, de Règim Local de la Comunitat Valenciana, que reconeix que els municipis valencians tenen competències pròpies en la promoció de polítiques que permeten avançar en la igualtat efectiva d'homes i dones.
- Llei 7/2012, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.
- Llei 8/2017, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i masclista (2018).
- Llei Valenciana per a la Igualtat de les persones LGTB (2018).

E) Àmbit local

- Conveni Col·lectiu de personal funcionari de l'Ajuntament de Burjassot (2008).
- Conveni Col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Burjassot (2008).

FONAMENTS BÀSICS

PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

Són parts subscriptores del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Burjassot tant una representació de la Corporació, com de la representació legal de la plantilla, a més d'una representació tècnica de les principals àrees de l'Ajuntament de Burjassot que, al seu torn, s'integren en la mateixa Comissió d'Igualtat.

Per part de la corporació:

Sr. Rafael García García	*Sra. Yolanda Andrés Bonell*
Sra. Mónica Aragonés Quintana	*Sra. Laura Chornet Serrano*

Per part de la representació legal de la plantilla:

Sra. Encarna Valero Martínez-UGT	*Sr. Carlos Sisamón Serón-UGT*
Sr. Rodolfo Espina Martin-CCOO	*Sra. M. Ángeles Devesa Nácher-CCOO*

Per part de la representació tècnica de les diverses àrees:

Sra. Immaculada Araceli Pereira *Policia Local*	*Sra. M. Carmen Arjona* *Esports*
Sr José Luis Requena *Serveis Socials*	*Sra. Teresa Monzonís* *Urbanisme*
Sra. M. José Vilar Gómez *Brigada d'Obres*	*Sra. Sonsoles Gargallo* *Secretaria*
Sr. Carlos Martín *Intervenció*	*Sra. Leonor Lorca* *Igualtat d'Oportunitats*

València, 17 de gener de 2020

Totes les parts implicades es comprometen a portar a terme les accions previstes en el present document i a sol·licitar els mitjans necessaris per a la seua correcta realització i implantació amb l'objectiu últim d'evitar qualsevol presència de discriminació laboral per raó de sexe.

Qualsevol modificació que afecte a aquest Pla d'Igualtat s'haurà de consensuar entre la representació d'ambdues parts.

AGENTS IMPLICATS

Des de l'inici de l'elaboració del Pla d'Igualtat, l'Ajuntament de Burjassot es va marcar com a objectiu fomentar la màxima participació de la plantilla, conscient que així el resultat seria més proper a la seua realitat. Per això, un dels primers passos que es van donar va ser difondre entre tota la plantilla la posada en marxa del Pla i convidar a formar part de la diagnosi i dels diversos grups de decisió, distribuïts per matèries, per poder manifestar les seues demandes.

Després d'aquestes actuacions comunicatives, es va comptar, per a l'elaboració de les accions i el mateix PIO, amb els següents agents i les seues corresponents funcions:



Govern: Estableix el compromís, aprovació i suficiència de recursos per a la posada en marxa de les mesures d'igualtat d'oportunitats.

RH: Facilita informació, documentació i coneixements. Integra la igualtat en els procediments de l'empresa.

Representació legal de treballadors/es: Propostes, sensibilització, participació, identificació de necessitats i interessos, animació a la formació i al foment de bones pràctiques a l'empresa.

Comissió d'igualtat: Òrgan consultiu de diàleg i comunicació integrat per representants de les diverses àrees i departaments de l'ajuntament per a dur a terme el Pla d'Igualtat amb el consens de totes les parts.

Persones expertes: Assessorament i assistència tècnica professional per a l'elaboració del Pla d'Igualtat. En aquest cas, s'ha comptat amb l'Agent d'Igualtat municipal.

General

L'objectiu del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Burjassot és garantir, en el seu àmbit d'activitat, el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, en l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professional, les condicions laborals i la política salarial i, en general, en tots aquells aspectes de les relacions laborals, avançant cap a la consecució d'una igualtat real d'oportunitats entre dones i homes.

Específics

a) Eliminar els desequilibris en l'accés i participació de dones i homes en l'organització.

b) Assegurar que els processos de gestió de recursos humans (selecció, classificació, promoció, formació i retribucions) respecten el principi d'igualtat de tracte i oportunitats.

c) Establir un sistema de promocions equitatiu que no dificulte el desenvolupament i promoció professional de les treballadores.

d) Afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar.

e) Conscienciar socialment i fomentar una major participació de les dones en llocs on està clarament infrarepresentada.

f) Aplicar el principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor evitant conceptes retributius discriminatoris.

g) Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

h) Establir uns sistemes de comunicació lliures de qualsevol classe de sexisme o estereotips de gènere.

i) Aconseguir els visats i certificacions que acrediten a l'Ajuntament el seu foment i aplicació de valors igualitaris.

j) Garantir que les treballadores públiques víctimes de la violència de gènere no vegen afectades les seues condicions laborals per les seues circumstàncies personals.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Burjassot inclourà la totalitat de la plantilla en tots i cadascun dels seus centres de treball, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades a determinats centres de treball que per les seues característiques específiques així ho requerisquen.

METODOLOGIA

Com a pas previ a l'elaboració del Pla d'Igualtat i en compliment del que estableix l'art. 46 de la LOIEMH, es va elaborar un diagnòstic de situació que permetera tindre una radiografia de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat.

> *Art. 46: "els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació".*

El diagnòstic de situació, elaborat a partir de les dades quantitatives i qualitatives facilitades per recursos humans i per la mateixa plantilla, es va encarregar a l'Agent d'Igualtat d'oportunitats municipal, la qual, després de la seua anàlisi, va traslladar els resultats a la Comissió d'Igualtat en data 7 d'octubre de 2019 (ANNEX IV).

Bàsicament, el diagnòstic s'elaborà en cinc fases:

1. Enquesta quantitativa tancada a la plantilla;
2. Recollida de dades quantitatives generals aportades per RH;
3. Dades qualitatives a través de Focus Group per matèries amb personal tècnic;
4. Anàlisi de dades;
5. Debat de dades entre l'Agent d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat.

Aquest Diagnòstic ha permés conéixer la realitat de la plantilla, detectar les necessitats, definir els objectius i establir mecanismes que permeten formular les accions que s'incorporen al Pla d'Igualtat.

Per a l'elaboració del Pla, es crea el Comité d'Igualtat de l'Ajuntament de Burjassot, constituït de forma paritària per personal polític, sindical i tècnic, les principals funcions del qual són: facilitar informació i necessitats específiques sobre el seu departament, donar suport al desenvolupament de les accions, coordinar i avaluar el contingut que estableix el PIO.

En l'àmbit tècnic, la Comissió d'Igualtat està integrada pel personal tècnic de les següents àrees: Recursos Humans, Esports, Policia Local, Intervenció, Benestar Social, Atenció Ciutadana, Brigada, Jurídic, Igualtat i Cultura.

ACCIONS

La consecució dels objectius definits en el present Pla d'Igualtat es durà a terme a través de les accions proposades per la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Burjassot.

Els àmbits objecte de diagnòstic i anàlisi estan en consonància amb el que estableix tant la LIOMH (després de la seua modificació en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació), com el Decret 133/2007 sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana, que estableix com a mínim les següents àrees:

1. Accés a l'ocupació;
2. Conciliació;
3. Classificació professional, promoció i formació;
4. Retribucions;
5. Salut laboral;
6. Comunicació i llenguatge no sexista.

Totes aquestes àrees s'han inclòs en el nostre Pla d'Igualtat i se n'han afegit altres que, per la seua rellevància en el diagnòstic, s'hi han decidit incorporar, quedant el conjunt d'àrees treballades i el nombre d'accions com es mostra en la taula següent:

ÀREA	Núm. ACCIONS
COMPROMÍS I CULTURA DE LA IGUALTAT	7
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	11
CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	1
FORMACIÓ	3
RETRIBUCIONS	3
CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	8
SALUT LABORAL	4
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	5
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	3
TOTAL	**45**

En total s'han proposat 45 accions a realitzar al llarg dels 4 anys del període de vigència del Pla d'Igualtat.

VIGÈNCIA I PLANIFICACIÓ

Es preveu una durada del Pla d'Igualtat de quatre anys, que s'iniciarà l'1 de gener de 2020 i finalitzarà el 31 de desembre de 2023. La realització de les accions venen distribuïdes de la següent manera:

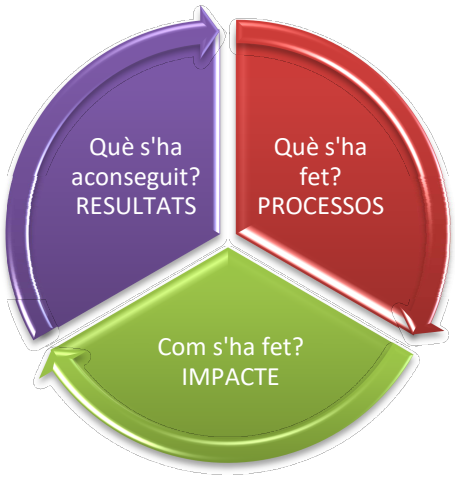
		2020		2021		2022		2023	
Compromís i cultura de la igualtat		1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.
	acció 1.1	✓							
	acció 1.2	✓							
	acció 1.3					✓			
	acció 1.4								✓
	acció 1.5						✓		
	acció 1.6		✓						
	acció 1.7				✓				
Selecció i contractació	acció 2.1		✓						
	acció 2.2		✓						
	acció 2.3	✓							
	acció 2.4	✓							
	acció 2.5			✓					
	acció 2.6	✓							
	acció 2.7			✓					
	acció 2.8	✓							
	acció 2.9				✓				
	acció 2.10		✓						
	acció 2.11		✓						
Classificació i promoció	acció 3.1					✓			
Formació	acció 4.1		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	acció 4.2		✓						
	acció 4.3	✓							
Retribucions	acció 5.1		✓						
	acció 5.2				✓				
	acció 5.3			✓					
Conciliació	acció 6.1			✓					
	acció 6.2		✓						
	acció 6.3		✓						
	acció 6.4						✓		
	acció 6.5		✓						
	acció 6.6	✓							
	acció 6.7		✓						
	acció 6.8		✓						
Salut laboral	acció 7.1		✓						
	acció 7.2		✓						
	acció 7.3				✓				

	acció 7.4							✓	
Comunicació i llenguatge	acció 8.1				✓				
	acció 8.2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	acció 8.3			✓					
	acció 8.4					✓			
	acció 8.5							✓	
Violència de gènere	acció 9.1	✓							
	acció 9.2							✓	
	acció 9.3	✓							
TOTAL		**26**		**10**		**5**		**4**	

AVALUACIÓ I SEGUIMENT

El seguiment i avaluació d'un Pla d'Igualtat és un procés apreciatiu que permet examinar els seus progressos, establir la viabilitat de les fites plantejades i identificar i anticipar les possibles millores, la qual cosa permet dur-les a terme o, si no és possible, millorar les deficiències.

L'avaluació és una fase decisiva del Pla d'Igualtat que ens permet contestar a tres preguntes fonamentals:



La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat serà l'encarregada de portar l'avaluació i correcte compliment del Pla d'Igualtat i analitzarà cadascuna de les accions establides i realitzades en els terminis marcats. Composició: equip de govern i sindicats.

Tal com estableix l'art. 48 de la Llei 27/2018, de 27 de desembre, de la Generalitat Valenciana, es realitzarà una avaluació intermèdia a mitjans del període de la vigència del pla d'igualtat, és a dir, en desembre de 2021 i en finalitzar, al desembre de 2023.

Cadascuna de les accions té determinades unes dates per a la seua realització i uns indicadors d'avaluació, el compliment dels quals s'haurà d'estipular en les corresponents fitxes d'avaluació una vegada finalitzades.

Una vegada obtingudes les dades de seguiment i avaluació, s'hauran de comparar els resultats obtinguts amb els esperats per analitzar si hi ha desviacions importants, dificultats que hagen sorgit, proposta de correccions, etc.

Les avaluacions globals de totes les accions realitzades en cada anualitat, es posaran a disposició de la Comissió d'Igualtat i de l'equip de govern.

Els membres que no formen part de la representació designada per la Corporació i per part dels sindicats assistiran a la Comissió amb veu però sense vot.

ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT



COMPROMÍS I CULTURA DE LA IGUALTAT



ÀREA	COMPROMÍS I CULTURA DE LA IGUALTAT	**ACCIÓ Núm.**	1.1
DIAGNÒSTIC	Actualment hi ha un pressupost propi per al desenvolupament de les accions del Pla d'Igualtat, però no està garantida la seua continuïtat anual.		
DATA	1r semestre 2020 (aprovació de pressupostos).		
OBJECTIU	Garantir els recursos econòmics suficients per al desenvolupament del Pla d'Igualtat.		
ACCIÓ			
Establir el compromís institucional de garantir l'existència de crèdit suficient per al desenvolupament del Pla d'Igualtat en els pressupostos anuals.			
ACTIVITAT			
Establir en els pressupostos anuals que aprova l'Ajuntament una partida pressupostària suficient per al desenvolupament de les accions del Pla d'Igualtat previstes per a aquest exercici, així com per al correcte funcionament de la Comissió d'Igualtat.			
A QUI VA DIRIGIT			
Departament econòmic-financer.			
METODOLOGIA			
Documents virtuals o físics.			
RECURSOS			
Humans	Agent d'Igualtat, secretaria d'alcaldia i interventor/a.		
Materials	Equips informàtics.		
Econòmics	Equivalent a 6 hores de treball efectiu de personal tècnic especialitzat.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Elaboració del compromís i comunicat intern.			

ÀREA	COMPROMÍS I CULTURA DE LA IGUALTAT	**ACCIÓ Núm.**	1.2
DIAGNÒSTIC	Durant les dates de realització de la diagnosi, les places d'Agent d'Igualtat i Promotor/a d'Igualtat no estaven previstes en la RLT.		
DATA	Primer semestre 2020.		
OBJECTIU	Assegurar el correcte desenvolupament de les polítiques d'igualtat internes a través de les figures professionals homologades.		
ACCIÓ			
Contemplar les figures d'Agent d'Igualtat i Promotor/a d'Igualtat en la RLT de l'ajuntament.			
ACTIVITAT			
Comunicar al Departament de Recursos Humans la necessitat de refermar les figures professionals oficials que portaran a terme les polítiques i accions d'igualtat del consistori d'acord amb el que estableix la Llei de Serveis Socials.			
A QUI VA DIRIGIT			
Departament de Recursos Humans.			
METODOLOGIA			
Aprovació en Taula de negociació.			
RECURSOS			
Humans	Agent d'Igualtat i Prefectura RH.		
Materials	Equips informàtics.		
Econòmics	Equivalent a 6 hores de treball efectiu de personal tècnic especialitzat.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Acta on es reflectisca l'aprovació de les dues figures professionals en la RLT.			
ÀREA	COMPROMÍS I CULTURA DE	**ACCIÓ Núm.**	1.3

	LA IGUALTAT		
DIAGNÒSTIC	En l'actualitat, l'ajuntament no participa en actuacions externes en matèria d'igualtat.		
DATA	Primer semestre de 2022.		
OBJECTIU	Externalitzar i compartir el compromís de l'ajuntament amb la igualtat d'oportunitats.		
ACCIÓ			
Participació com a entitat que promou la igualtat en conferències, jornades o intercanvi d'experiències en matèria d'igualtat.			
ACTIVITAT			
Transcorregut un termini suficient que puga aportar experiència en la implementació d'accions d'igualtat en l'ajuntament. L'ajuntament oferirà els seus professionals i integrants del Comité d'Igualtat perquè participen en actuacions externes relacionades amb la realització, implementació i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Burjassot.			
A QUI VA DIRIGIT			
Comissió d'Igualtat.			
METODOLOGIA			
Acceptació d'invitacions externes.			
RECURSOS			
Humans	Comissió d'Igualtat.		
Materials	Els que es requereixen per a cada intervenció.		
Econòmics	No.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Nombre de jornades, conferències, etc. en què ha participat l'Ajuntament.			

ÀREA	COMPROMÍS I CULTURA DE LA IGUALTAT	**ACCIÓ Núm.**	1.4
DIAGNÒSTIC	No hi ha una documentació a disposició de la plantilla de nova incorporació que els permeta tindre coneixement de les accions i recursos en matèria d'igualtat.		
DATA	Segon semestre del 2023.		
OBJECTIU	Millorar la informació sobre igualtat d'oportunitats.		
ACCIÓ			
Elaborar un Manual de Benvinguda per a personal de nova incorporació on s'incorpore la informació de l'ajuntament en matèria d'igualtat.			
ACTIVITAT			
Des d'Espai Dona i en col·laboració amb el Departament de Recursos Humans es dissenyarà el contingut del Manual de Benvinguda.			
A QUI VA DIRIGIT			
A la plantilla de nova incorporació.			
METODOLOGIA			
Document en format virtual i físic.			
RECURSOS			
Humans	Direcció de RH i Agent d'Igualtat.		
Materials	Impremta externa per a la seua edició (si és possible).		
Econòmics	1.200 €		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Elaboració del Manual de Benvinguda.			

ÀREA	COMPROMÍS I CULTURA DE LA IGUALTAT	**ACCIÓ Núm.**	1.5
DIAGNÒSTIC	No existeixen memòries ni informes sobre les actuacions realitzades per l'ajuntament en matèria d'igualtat.		
DATA	Segon semestre 2022.		
OBJECTIU	Registrar les actuacions en matèria d'igualtat.		
ACCIÓ			
Elaborar memòries anuals de les accions que s'han desenvolupat des de l'Ajuntament relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.			
ACTIVITAT			
Establir una reunió anual de representants de les àrees que desenvolupen accions d'igualtat per a recopilar tot el que ha estat realitzat durant l'exercici en qüestió i donar trasllat a la Comissió d'Igualtat.			
A QUI VA DIRIGIT			
Responsables d'Espai Dona, Serveis Socials, Cultura i Esports.			
METODOLOGIA			
Informe / memòria			
RECURSOS			
Humans	Responsables de les àrees implicades.		
Materials	Recursos informàtics.		
Econòmics	2 hores de treball per cada responsable d'àrea.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Elaboració de la memòria anual.			

ÀREA	COMPROMÍS I CULTURA DE LA IGUALTAT	**ACCIÓ Núm.**	1.6
DIAGNÒSTIC	Des de l'equip de Govern hi ha una voluntat de deixar una constància clara i inequívoca del seu compromís i tolerància zero amb qualsevol comportament desigual i/o sexista entre les persones que integren la seua plantilla.		
DATA	Segon semestre 2020.		
OBJECTIU	Fomentar el respecte i la igualtat entre la plantilla.		
ACCIÓ			
Elaborar un Codi ètic intern on es contemple el respecte a la diferència i la igualtat d'oportunitats.			
ACTIVITAT			
Des de la Comissió d'Igualtat, s'elaborarà un Codi Ètic que contemple els principis i pautes ètiques i de conducta que conformen la nostra cultura organitzacional.			
A QUI VA DIRIGIT			
A tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Document escrit, aprovat pel Ple.			
RECURSOS			
Humans	Comissió d'Igualtat.		
Materials	Informàtics.		
Econòmics	1,5 hores de personal de la Comissió d'igualtat.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Aprovació del Codi Ètic.			

ÀREA	COMPROMÍS I CULTURA DE LA IGUALTAT	ACCIÓ Núm.	1.7
DIAGNÒSTIC	En les seues relacions amb l'entorn, l'ajuntament no exigeix a les entitats i proveïdors amb els quals es relaciona el compliment de la legislació en matèria d'igualtat.		
DATA	Segon semestre del 2021.		
OBJECTIU	Estendre el compliment de la legalitat en matèria d'igualtat al seu entorn més pròxim.		
ACCIÓ			
Exigir a proveïdors i entitats amb les que es relaciona el compliment de la legalitat i valors igualitaris, especialment amb les seues plantilles.			
ACTIVITAT			
Exigir com a requisit als proveïdors que vulguen contractar amb l'ajuntament l'obligació de tindre un Pla d'Igualtat homologat per organisme públic competent, a les empreses legalment obligades, així com el compliment de les obligacions en matèria d'igualtat. Exigir a les entitats amb les quals es relaciona el compliment del codi ètic intern.			
A QUI VA DIRIGIT			
A entitats i proveïdors.			
METODOLOGIA			
Establiment per escrit de clàusules en licitacions, convenis i qualsevol altre tipus de contracte o col·laboració amb l'ajuntament.			
RECURSOS			
Humans	Resp. contractació, secretari i Agent d'Igualtat.		
Materials	Ofimàtics.		
Econòmics	2 hores de personal tècnic implicat.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Nombre de clàusules d'igualtat incloses en documents amb proveïdors.			

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ



ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	ACCIÓ Núm.	2.1
DIAGNÒSTIC	Les persones que realitzen les entrevistes de treball apliquen en les seues preguntes criteris personals sense referents que garantisquen l'eliminació de biaixos sexistes.		
DATA	2n semestre 2020.		
OBJECTIU	Implantar un procediment de selecció de personal que garantisca l'eliminació de biaixos de gènere en les entrevistes selectives.		
ACCIÓ			
Realitzar un dossier amb un llistat orientatiu de preguntes a realitzar per la persona entrevistadora segons el lloc de treball a cobrir, així com una sèrie de recomanacions bàsiques.			
ACTIVITAT			
A través de les direccions dels diferents llocs que es cobreixen habitualment, es recopilaran aquelles preguntes tècniques d'interés per al lloc de treball, les quals seran posteriorment revisades per l'Agent d'Igualtat, qui elaborarà el llistat de les preguntes orientatives definitives. El dossier s'aprovarà en Taula Gral. de negociació.			
A QUI VA DIRIGIT			
Personal que realitza les entrevistes d'accés al llocs de treball.			
METODOLOGIA			
Reunions i posades en comú del qüestionari i redacció en format dossier.			
RECURSOS			
Humans	Responsables de selecció de personal i Dep. RH.		
Materials	No se'n necessiten.		
Econòmics	Cost hora del personal implicat.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Elaboració del dossier i comprovant de lliurament a responsables de selecció.			

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	**ACCIÓ Núm.**	2.2
DIAGNÒSTIC	El personal que realitze els processos selectius no disposa de formació en l'accés a l'ocupació mitjançant processos selectius igualitaris.		
DATA	2n semestre 2020.		
OBJECTIU	Que el personal encarregat de la selecció de personal dispose dels coneixements i habilitats necessàries per a realitzar processos selectius aplicant criteris d'igualtat d'oportunitats.		
ACCIÓ			
Curs presencial sobre processos selectius igualitaris.			
ACTIVITAT			
Mitjançant el departament de Recursos Humans i el departament de Formació s'elaborarà un llistat de personal que participa en processos selectius i se'ls convocarà per participar en un Curs presencial sobre Processos selectius amb perspectiva de gènere.			
A QUI VA DIRIGIT			
Responsables de selecció de personal.			
METODOLOGIA			
Formació presencial en horari laboral i en les instal·lacions de l'empresa.			
RECURSOS			
Humans	Formadora especialitzada en procediments de selecció de personal en l'administració pública amb perspectiva de gènere.		
Materials	Els aportats per l'empresa formadora.		
Econòmics	Es valoraran els diversos pressupostos oferts.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Nombre assistents al curs de formació / nombre total de responsables selecció => 80%			

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	ACCIÓ Núm.	2.3
DIAGNÒSTIC	Hi ha departaments on les dones es troben manifestament infrarepresentades.		
DATA	Primer semestre 2020.		
OBJECTIU	Aconseguir la incorporació gradual del sexe menys representat en cada grup professional.		
ACCIÓ			
En els processos selectius, quan la presència en aquest departament siga desigual, en cas d'empat, s'elegirà el sexe menys representat.			
ACTIVITAT			
Una vegada realitzats tots els processos selectius, si hi ha un empat entre dues o diverses candidatures, es donarà prioritat al sexe menys representat en aquest departament. Aquesta situació s'haurà d'establir prèviament en les bases.			
A QUI VA DIRIGIT			
Candidatures a departaments amb una representació d'un dels sexes superior al 60%.			
METODOLOGIA			
Establir per escrit en les bases del procés selectiu, l'aplicació del criteri de discriminació positiva.			
RECURSOS			

Humans	Comissió d'Igualtat i RH.
Materials	No cal.
Econòmics	Cost hora del personal implicat.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Nombre de vegades que s'ha aplicat l'acció positiva sobre la totalitat de processos selectius.

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	**ACCIÓ Núm.**	2.4
DIAGNÒSTIC	No existeixen tribunals paritaris en els processos selectius.		
DATA	1r semestre 2020.		
OBJECTIU	Assegurar que no intervenen biaixos de gènere a l'hora que el tribunal prenga decisions subjectives sobre les candidatures.		
ACCIÓ			
Constitució paritària de tots els tribunals de processos selectius.			
ACTIVITAT			
A les persones responsables de constituir els tribunals selectius, se'ls notificarà per escrit l'obligació de respectar la paritat en els tribunals. Atés que el nombre global ha de ser imparell, la persona que trenque la paritat serà del sexe menys representat en el departament objecte de la convocatòria. Si no existira aquesta paritat, s'haurà de consultar i justificar davant la Comissió d'igualtat.			
A QUI VA DIRIGIT			
Responsables de selecció de personal.			
METODOLOGIA			
Escrit dirigit a responsables de la constitució d'aquests tribunals.			
RECURSOS			
Humans	Personal administratiu que elabore l'escrit i corrobore la correcta recepció.		
Materials	Ordinador, correu electrònic.		
Econòmics	Sense cost.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Composició dels tribunals selectius constituïts.			

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	**ACCIÓ Núm.**	2.5
DIAGNÒSTIC	No hi ha mitjans ni indicadors que avaluen possibles discriminacions en l'accés a l'ocupació.		
DATA	1r semestre de 2021.		
OBJECTIU	Detectar desigualtats en els processos selectius.		
ACCIÓ			
Realitzar un informe de gènere dels processos selectius realitzats, desagregant les dades per sexes i fent una anàlisi d'impacte de gènere.			
ACTIVITAT			
Des del departament de Recursos Humans, juntament amb l'Agent d'Igualtat, s'ha d'elaborar anualment un informe sobre els processos selectius realitzats en aquest període per a analitzar l'impacte de gènere. Aquest informe estarà a disposició de qualsevol membre de la Comissió d'Igualtat.			
A QUI VA DIRIGIT			
Departament de Recursos Humans i Espai Dona.			
METODOLOGIA			
Informe en format paper i digital.			
RECURSOS			
Humans	Responsable de RH i Agent d'Igualtat.		
Materials	Ordinador.		
Econòmics	40 hores de treball de les professionals.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Elaboració de l'informe amb dades, anàlisi i avaluació.			

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	ACCIÓ Núm.	2.6
DIAGNÒSTIC	No existeix en les bases un clar i explícit compromís de l'Ajuntament amb l'aplicació de processos selectius igualitaris.		
DATA	1r semestre de 2020.		
OBJECTIU	Augmentar el nombre de candidatures de dones.		
ACCIÓ			
Establir en els processos selectius una base on quede explícitament indicat que l'Ajuntament es compromet amb l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.			
ACTIVITAT			
La Comissió d'Igualtat elaborarà una breu ressenya pel que fa a la implicació de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats en els seus processos selectius perquè siga inclosa la publicitat de les bases.			
A QUI VA DIRIGIT			
Candidatures als processos selectius.			
METODOLOGIA			
Nova redacció en les bases de selecció de personal.			
RECURSOS			

Humans	Comissió d'Igualtat.
Materials	Ordinador.
Econòmics	Sense cost.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Nombre de bases de processos selectius amb la ressenya sobre el total => 90%

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	ACCIÓ Núm.	2.7
DIAGNÒSTIC	Les proves pràctiques amb esforç físic no sempre s'elaboren atenent a les necessitats reals del lloc de treball, el que pot derivar en discriminacions de sexe.		
DATA	1r semestre de 2021.		
OBJECTIU	Eliminar possibles discriminacions de sexe en les proves pràctiques de tipus físic.		
ACCIÓ			
Incorporar la perspectiva de gènere en les proves pràctiques, especialment en aquelles on es justifica un esforç físic real.			
ACTIVITAT			
El departament de RH ha de sol·licitar a la Comissió d'Igualtat la revisió de les proves físiques que es realitzaran en els processos selectius per a adaptar-les a les necessitats reals del lloc de treball.			
A QUI VA DIRIGIT			
Departament de Recursos Humans i Comissió d'Igualtat.			
METODOLOGIA			
Informe de la Comissió d'igualtat.			
RECURSOS			
Humans	Comissió d'Igualtat.		
Materials	Ofimàtics.		
Econòmics	Sense cost.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Nombre de proves selectives de requeriment físic / nombre total de proves = 100%			

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	**ACCIÓ Núm.**	2.8
DIAGNÒSTIC	Alguns processos selectius es convoquen en horaris que dificulten la conciliació i per tant la seua presència en els mateixos.		
DATA	1r semestre de 2020.		
OBJECTIU	Facilitar l'accés de totes les candidatures als processos selectius.		
ACCIÓ			
Adequar els horaris dels processos selectius a les necessitats socials.			
ACTIVITAT			
Les proves selectives han de procurar desenvolupar-se en horaris no coincidents amb l'entrada i l'eixida dels col·legis.			
A QUI VA DIRIGIT			
Candidatures a processos selectius.			
METODOLOGIA			
Comunicació al departament de Recursos Humans.			
RECURSOS			

Humans	Recursos Humans.
Materials	No se'n necessiten.
Econòmics	Sense cost.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Nombre d'accions positives / total de processos selectius = 95%

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	ACCIÓ Núm.	2.9
DIAGNÒSTIC	La formació en general és puntuable en els processos selectius, però en alguns casos només es considera la formació específica del lloc de treball.		
DATA	Segon semestre 2021.		
OBJECTIU	Fomentar la formació en igualtat d'oportunitats.		
ACCIÓ			
Comptabilitzar com a mèrit la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.			
ACTIVITAT			
La Comissió d'igualtat ha d'elevar a la Taula de negociació que en totes les bases de contractació per a accés a la funció pública, es compute com a mèrit la formació en igualtat d'oportunitats.			
A QUI VA DIRIGIT			
A totes les candidatures que opten a llocs de l'ajuntament.			
METODOLOGIA			
Incloure en bases de contractació el mèrit de formació en igualtat.			
RECURSOS			

Humans	RH.
Materials	Ofimàtics.
Econòmics	Sense cost.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Nombre de bases de contractació que inclou el mèrit / total = 100%

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	ACCIÓ Núm.	2.10
DIAGNÒSTIC	Actualment no es contempla la igualtat d'oportunitats com a contingut obligatori en els temaris d'accés a les contractacions laborals.		
DATA	Segon semestre del 2020.		
OBJECTIU	Garantir la formació bàsica en igualtat d'oportunitats.		
ACCIÓ			
Establir, en tots els temaris d'accés a llocs de treball, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.			
ACTIVITAT			
Des de la Comissió d'Igualtat s'establirà el contingut adequat segons el grup professional a què es dirigisca el procés selectiu i es traslladarà al departament de RH perquè l'incorpore a les bases.			
A QUI VA DIRIGIT			
Candidatures a llocs de treball de l'ajuntament.			
METODOLOGIA			
Tema dins el temari específic del grup professional.			
RECURSOS			

Humans	Comissió d'Igualtat i RH.
Materials	2 hores de treball Comissió d'igualtat.
Econòmics	Sense cost.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Nombre de bases amb temes d'igualtat / total = 100%

ÀREA	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	ACCIÓ Núm.	2.11
DIAGNÒSTIC	Les dones han d'interrompre el procés selectiu en cas d'embaràs de risc o part imminent.		
DATA	Segon semestre 2020.		
OBJECTIU	Igualar les oportunitats de les dones a l'accés del procés selectiu.		
ACCIÓ			
Contemplar la possibilitat que, per raons de risc en l'embaràs o part, les candidates a processos selectius puguen sol·licitar la interrupció de la mateixa fins que les seues circumstàncies els ho permeten.			
ACTIVITAT			
Si no es poguera completar un procés selectiu a causa d'embaràs de risc o part, es comunicarà al tribunal amb prou antelació i, en tot cas, amb anterioritat a la realització de l'exercici, de manera que siga valorat pel Tribunal Qualificador seguint els criteris elaborats de la Comissió d'Igualtat. En cas d'estimació, se la podrà convocar amb posterioritat. L'aspirant quedarà condicionada a la finalització de la causa i a la superació de les fases ajornades i no es podran demorar aquestes de manera que es menyscabe el dret de la resta d'aspirants a una resolució del procés en temps raonable.			
A QUI VA DIRIGIT			
Candidates a processos selectius.			
METODOLOGIA			
Incorporació de l'acció a les bases de la convocatòria.			
RECURSOS			

Humans	Comissió d'Igualtat i RH.
Materials	2 hores de treball Comissió d'igualtat.
Econòmics	Sense cost.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Nombre d'accions previstes en convocatòries / total = 100%

CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ



ÀREA	CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	**ACCIÓ Núm.**	3.1
DIAGNÒSTIC	Hi ha desequilibris tant horitzontals com verticals i no hi ha establits procediments interns per a promocions transparents i igualitàries.		
DATA	1r semestre 2022.		
OBJECTIU	Establir promocions amb perspectiva de gènere.		
ACCIÓ			
Elaboració de procediment intern de promocions igualitàries.			
ACTIVITAT			
Establir un Protocol d'accés de la plantilla a les promocions horitzontals i verticals, en condicions igualitàries per a garantir la transparència d'accés en igualtat de condicions per a dones i homes.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Guia de procediment intern.			
RECURSOS			

Humans	Direcció, Comissió d'Igualtat i Taula Gral. de Negociació.
Materials	No procedeixen.
Econòmics	Cost hora personal implicat.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Elaboració de la Guia amb els procediments per a les promocions internes.

FORMACIÓ



ÀREA	FORMACIÓ	**ACCIÓ Núm.**	4.1
DIAGNÒSTIC	No hi ha personal amb formació i preparació per a la implementació del Pla d'Igualtat.		
DATA	Transversal a tot el pla 2020-2023.		
OBJECTIU	Formació contínua a la Comissió d'Igualtat en els coneixements necessaris per poder dur a terme el Pla d'Igualtat.		
ACCIÓ			
Cursos presencials sobre les àrees d'implementació d'un Pla d'Igualtat.			
ACTIVITAT			
Elaboració, a mida de les necessitats de la Comissió d'Igualtat, de cursos relacionats amb el contingut dels Plans d'Igualtat on es contemplen les seues àrees més importants.			
A QUI VA DIRIGIT			
Comissió d'Igualtat.			
METODOLOGIA			
Curs presencial o en línia, segons disponibilitat.			
RECURSOS			
Humans	Agent d'Igualtat.		
Materials	Propis de l'Ajuntament de Burjassot.		
Econòmics	Segons nombre d'hores de formació.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Nombre d'assistents de la CI / nombre total de membres => 80%			

ÀREA	FORMACIÓ	ACCIÓ Núm.	4.2
DIAGNÒSTIC	Atés que és el primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats que es va a implantar a l'empresa, la plantilla no té formació i informació prèvia sobre Igualtat d'Oportunitats i Plans d'Igualtat, fet que pot ocasionar resistències a la seua implementació.		
DATA	2n semestre 2020.		
OBJECTIU	Sensibilitzar en igualtat a tot el personal de l'ajuntament.		
ACCIÓ			
Formació sobre igualtat d'oportunitats i implantació de plans d'igualtat.			
ACTIVITAT			
Realitzar formació en igualtat a la plantilla de l'ajuntament, preferentment impartida amb personal propi especialitzat, que permeten sensibilitzar i conscienciar la plantilla de l'empresa, la qual cosa facilita la implementació de les accions positives.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Presencial o en línia, segons disponibilitat.			
RECURSOS			
Humans	Agent d'Igualtat (segons disponibilitat).		
Materials	Aportats pel propi ajuntament.		
Econòmics	Hores de formació * Nombre persones * 13 €		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Nombre d'assistents / nombre total de plantilla => 70%			

ÀREA	FORMACIÓ	ACCIÓ Núm.	4.3
DIAGNÒSTIC	La plantilla manifesta que des de l'Ajuntament no s'ofereix un llistat de la formació a la qual pot accedir ni sap com accedir a la formació en temes d'igualtat.		
DATA	1r semestre 2020.		
OBJECTIU	Igual accés a la formació i a continguts no estereotipats de treballadores i treballadors.		
ACCIÓ			
Realitzar un Pla de Formació equitatiu per a tota la plantilla.			
ACTIVITAT			
Anualment es realitzarà un Pla de Formació amb la finalitat d'incloure cursos sobre igualtat de gènere, així com d'adaptar la formació a les necessitats de la plantilla, evitant que les dones es formen de manera estereotipada. A més, es compleix amb el requisit documental que estableix el RD 133/2007 sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat a la Comunitat Valenciana.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Arxiu digital accessible a través d'intranet.			
RECURSOS			

Humans	RH, Agent d'Igualtat i Taula Gral. de negociació.
Materials	Recursos informàtics.
Econòmics	Costdel temps del personal implicat.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Elaboració del document del Pla de Formació.

RETRIBUCIONS



ÀREA	RETRIBUCIONS	ACCIÓ Núm.	5.1
DIAGNÒSTIC	Mai s'han realitzat informes de la situació salarial de la plantilla amb una perspectiva de gènere per conéixer la possible existència de desigualtats en aquest camp.		
DATA	2n semestre 2020.		
OBJECTIU	Conéixer si existeix bretxa salarial a la plantilla per poder actuar en cas de desigualtat i establir mesures de control.		
ACCIÓ			
Realitzar un estudi de la situació salarial amb enfocament de gènere.			
ACTIVITAT			
Sol·licitar les dades salarials fixes i variables al Departament de RH, per efectuar un estudi de la bretxa salarial, desglossats per categories, llocs, edat, jornades i tipus de contracte.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Informe quantitatiu de les dades econòmiques.			
RECURSOS			
Humans	Departament de RH.		
Materials	Bases de dades.		
Econòmics	Cost hora personal implicat.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Elaboració de l'informe salarial.			

ÀREA	RETRIBUCIONS	ACCIÓ Núm.	5.2
DIAGNÒSTIC	No hi ha eina ni cap procediment per conéixer les desigualtats salarials existents en cada moment.		
DATA	2n semestre 2021.		
OBJECTIU	Obtenir en temps real dades sobre la bretxa salarial.		
ACCIÓ			
Elaboració d'un full de càlcul que permeta conéixer la bretxa salarial.			
ACTIVITAT			
En coordinació amb el departament d'informàtica, s'implementarà una eina informàtica que permeta conéixer la bretxa salarial en temps real, així com l'impacte de gènere que suposarien els canvis salarials entre homes i dones. Es recomana utilitzar el full de càlcul realitzat pel Ministeri d'Igualtat.			
A QUI VA DIRIGIT			
Comissió d'igualtat, informàtica.			
METODOLOGIA			
Base de dades - Full d'Excel.			
RECURSOS			

Humans	Agent d'Igualtat i Departament d'informàtica.
Materials	Suport informàtic.
Econòmics	Costos a determinar pel departament d'informàtica.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Elaboració i posada en funcionament de la base de dades.

ÀREA	RETRIBUCIONS	ACCIÓ Núm.	5.3
DIAGNÒSTIC	La major demanda de les dones de reduccions horàries per raons de conciliació provoca una diferència retributiva entre treballadors i treballadores.		
DATA	Primer semestre 2021.		
OBJECTIU	Reduir la bretxa salarial entra treballadors i treballadores.		
ACCIÓ			
Informe sobre l'impacte retributiu de la conciliació en la plantilla.			
ACTIVITAT			
Realitzar un informe de l'impacte retributiu que té sobre homes i dones, les reduccions de jornada per motius de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.			
A QUI VA DIRIGIT			
A tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Informe digitalitzat.			
RECURSOS			

Humans	RH.
Materials	Ofimàtics.
Econòmics	Hores de treball del personal tècnic.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Elaboració de l'informe amb la corresponent anàlisi.

CONCILIACIÓ



ÀREA	CONCILIACIÓ	**ACCIÓ Núm.**	6.1
DIAGNÒSTIC	Les mesures relatives a conciliació adoptades són desconegudes per la major part de la plantilla.		
DATA	1r semestre 2021.		
OBJECTIU	Sensibilitzar i donar a conéixer a tota la plantilla les mesures de conciliació de l'ajuntament.		
ACCIÓ			
Difondre entre tota la plantilla les mesures de conciliació existents i la necessitat de fer-ne un ús equilibrat entre dones i homes.			
ACTIVITAT			
Realitzar un dossier on apareguen relacionades totes les mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i personal i el procediment intern per a sol·licitar-les des d'una perspectiva de gènere.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Dossier informatiu en format digital accessible a través del web.			
RECURSOS			
Humans	Departaments RH, Informàtica i Espai Dona.		
Materials	Informàtics.		
Econòmics	Cost hora del personal implicat i disseny extern.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Elaboració i publicació en el web de l'Ajuntament de Burjassot del dossier sobre conciliació.			

ÀREA	CONCILIACIÓ	**ACCIÓ Núm.**	6.2
DIAGNÒSTIC	S'ha detectat la necessitat d'establir recursos d'assistència immediata a persones dependents per al personal de la plantilla.		
DATA	2n semestre 2020.		
OBJECTIU	Conciliar la vida familiar i laboral a través de mesures de flexibilitat de la jornada.		
ACCIÓ			
Establir una borsa d'hores anual que permeta adaptar la jornada a les circumstàncies puntuals i excepcionals que puguen sorgir.			
ACTIVITAT			
Establir una borsa d'hores anual com a màxim equivalent al 5% de la jornada anual, tal com es reconeix en el Decret 42/2019, de 22 de març. La Comissió d'Igualtat n'establirà els criteris d'ús.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Dret reconegut a normativa interna.			
RECURSOS			
Humans	Comissió d'Igualtat i RH.		
Materials	No són procedents.		
Econòmics	Cost hora del personal implicat.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Elaboració de la mesura reconeguda en Taula de Negociació.			

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ Núm.	6.3
DIAGNÒSTIC	Algunes reunions i plans de formació es realitzen fora de la jornada laboral, fet que ocasiona problemes de conciliació, especialment entre les dones amb fills a càrrec.		
DATA	2n semestre 2020.		
OBJECTIU	Que es realitze prioritàriament dins de l'horari laboral.		
ACCIÓ			
Establir un compromís de la realització de les accions formatives i reunions de treball dins de la jornada laboral.			
ACTIVITAT			
Des del departament de recursos humans es tindrà en compte, a l'hora d'establir accions formatives, que aquestes es realitzen dins de la jornada laboral de les persones que hi assisteixen. A les persones responsables dels departaments se'ls comunicarà que les reunions seran en horari laboral. En cas que no puga ser, s'haurà de justificar i compensar.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Compromís per escrit.			
RECURSOS			

Humans	Comissió d'Igualtat, Departament de RH, Caps de departaments.
Materials	No són procedents.
Econòmics	Cost hora del personal implicat.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Nombre d'accions formatives realitzades / total = 100%

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ Núm.	6.4
DIAGNÒSTIC	No hi ha un espai que cobrisca les necessitats d'atenció a bebés o descans i alimentació per part dels seus progenitors.		
DATA	2n semestre 2022.		
OBJECTIU	Adequar les instal·lacions públiques a les necessitats dels bebés i de les persones que se n'encarreguen.		
ACCIÓ			
Construcció de sala de criança en les dependències de major concurrència de la ciutadania i de treballadores municipals.			
ACTIVITAT			
Habilitar una sala de criança per a la seua utilització per part dels progenitors i els seus bebés durant el seu permís. Per a fer-ho, es traslladarà a urbanisme la necessitat que hi haja una sala de criança amb les condicions mínimes requerides.			
A QUI VA DIRIGIT			
Dones en període de gestació o lactància i bebés alimentats per pare o mare.			
METODOLOGIA			
Licitació pública per a l'adequació d'aquests espais.			
RECURSOS			

Humans	Urbanisme i Agent d'Igualtat.
Materials	Lavabo, canviador, balancí, nevera, paperera, tovalloletes.
Econòmics	2.000 €

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Muntatge i inauguració de la sala de lactància. Retalls de premsa.

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ Núm.	6.5
DIAGNÒSTIC	Se sol·liciten, per part de la plantilla, mesures de flexibilitat horària per a conciliar.		
DATA	Segon semestre 2020.		
OBJECTIU	Conciliar la vida familiar i laboral en períodes festius.		
ACCIÓ			
Estudiar la possibilitat de millores que maximitzen la conciliació del personal els dies 24 i 31 de desembre.			
ACTIVITAT			
Incloure en el calendari laboral de l'Ajuntament com a no laborables els dies 24 i 31 de desembre.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Aprovació en Taula de negociació.			
RECURSOS			

Humans	RH.
Materials	No són procedents.
Econòmics	Sense cost.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Acta on conste l'aprovació de la mesura a la Taula de negociació.

ÀREA	CONCILIACIÓ	**ACCIÓ Núm.**	6.6
DIAGNÒSTIC	Algunes mesures de conciliació sol·licitades per part de la plantilla, es demoren massa en la seua resolució.		
DATA	1r semestre 2020.		
OBJECTIU	Accelerar l'aprovació de les mesures de conciliació.		
ACCIÓ			
Establir un període màxim per a resoldre les sol·licituds de mesures de conciliació.			
ACTIVITAT			
Establir el compromís intern de respondre a les sol·licituds de mesures de conciliació en un període màxim de 10 dies des de la presentació de la mateixa, sempre que es presenten correctament tots els requisits establits.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Compromís intern per escrit.			
RECURSOS			

Humans	RH.
Materials	No són procedents.
Econòmics	Sense cost.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Document de compromís i comunicació a la plantilla.

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ Núm.	6.7
DIAGNÒSTIC	Se sol·liciten per part de la plantilla mesures de flexibilitat horària per a conciliar.		
DATA	Segon semestre 2020.		
OBJECTIU	Facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral entre la plantilla.		
ACCIÓ			
Evitar que la conciliació tinga un perjudici greu sobre l'estabilitat econòmica del treballador o treballadora que la sol·licita.			
ACTIVITAT			
Per al personal que sol·licite un permís sense sou per motius de conciliació, la pèrdua de la quantia equivalent a aquest període es podrà prorratejar, com a mínim, per sis mesos, amb la finalitat de no perdre la totalitat dels seus ingressos.			
A QUI VA DIRIGIT			
Personal que sol·licite permisos no retribuïts per motius de conciliació.			
METODOLOGIA			
Proposta a Taula de Negociació.			
RECURSOS			

Humans	Recursos Humans.
Materials	No són procedents.
Econòmics	Sense cost.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Aprovació a la Taula de Negociació.

ÀREA	CONCILIACIÓ	**ACCIÓ Núm.**	6.8
DIAGNÒSTIC	Les mesures de flexibilitat horària presenten dificultats per a la seua aplicació en aquells llocs de treball per torns, especialment en Brigada i Policia Local.		
DATA	Segon semestre del 2020.		
OBJECTIU	Estendre els drets a flexibilitat horària a totes les àrees i llocs de treball de l'ajuntament.		
ACCIÓ			
Adequar les mesures de flexibilitat horària a les circumstàncies específiques de la plantilla que treballa per torns.			
ACTIVITAT			
Elaborar un informe-proposta d'opcions perquè la plantilla de la Brigada, Policia Local, Esports i altres en similars circumstàncies puguen accedir als mateixos drets de flexibilitat horària que la resta del personal.			
A QUI VA DIRIGIT			
Personal que treballa per torns amb dret a flexibilitat horària.			
METODOLOGIA			
Elaboració d'informe escrit i consensuat.			
RECURSOS			
Humans	Recursos Humans, Agent d'Igualtat i Taula Gral. de negociació.		
Materials	Ofimàtics.		
Econòmics	4 hores per cada persona implicada.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Aprovació a la Taula de Negociació.			

SALUT LABORAL



ÀREA	SALUT LABORAL	ACCIÓ Núm.	7.1
DIAGNÒSTIC	No existeix un protocol de prevenció i intervenció en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe i a través de les enquestes es detecta que hi ha algun o alguns casos.		
DATA	2n semestre 2020.		
OBJECTIU	Prevenir i intervenir en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.		
ACCIÓ			
Realitzar el protocol d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe per a tota la plantilla.			
ACTIVITAT			
Realitzar un protocol per a la prevenció de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la intervenció en cas que aquests es donen a l'Ajuntament. Aquest protocol serà aprovat per la Comissió d'Igualtat i difós a tota la plantilla.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Document escrit i digital. Publicació en el web de l'Ajuntament.			
RECURSOS			

Humans	Agent d'Igualtat.
Materials	Mitjans informàtics.
Econòmics	Cost hora del personal implicat.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Elaboració i aprovació del document.

ÀREA	SALUT LABORAL	ACCIÓ Núm.	7.2
DIAGNÒSTIC	Els membres de la Comissió d'Igualtat no tenen la formació necessària per afrontar casos d'assetjament, protocols i formes d'actuar davant d'aquests casos.		
DATA	2n semestre 2020.		
OBJECTIU	Formar i capacitar la Comissió d'Igualtat en matèria d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.		
ACCIÓ			
Realitzar una acció formativa adreçada a tots els membres de la Comissió d'Igualtat sobre prevenció, assetjament i maneig del protocol d'assetjament de l'Ajuntament de Burjassot.			
ACTIVITAT			
Acció formativa dirigida per personal especialitzat, que continga el tractament de l'assetjament a l'empresa en totes les seues fases i tipologies, fent especial èmfasi en el protocol intern.			
A QUI VA DIRIGIT			
Comissió d'Igualtat.			
METODOLOGIA			
Curs formatiu presencial.			
RECURSOS			

Humans	Personal extern.
Materials	Els aportats per l'empresa formadora.
Econòmics	Valoració dels diversos pressupostos i qualitats.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Nombre de membres de la Comissió d'Igualtat que realitzen el curs / total de membres = 100%

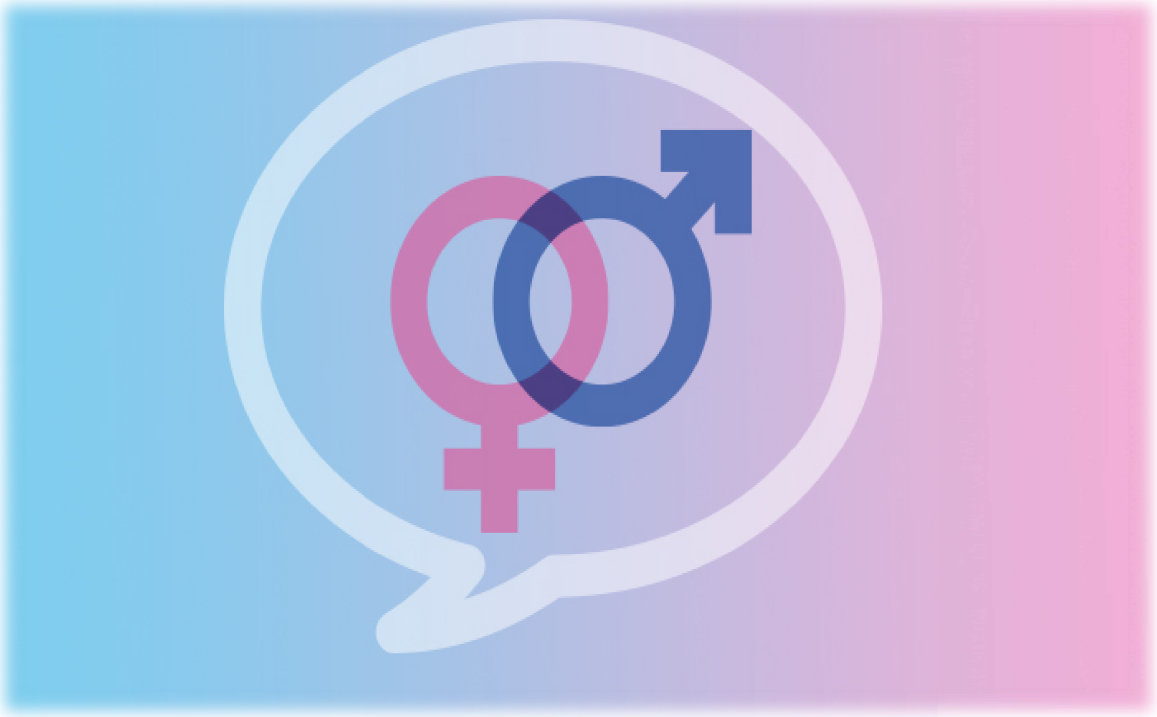
ÀREA	SALUT LABORAL	**ACCIÓ Núm.**	7.3
DIAGNÒSTIC	Encara hi ha material laboral no adaptat a les condicions físiques de les treballadores.		
DATA	2n semestre 2021.		
OBJECTIU	Eliminar les dificultats per a les dones del material obligatori per a desenvolupar el treball.		
ACCIÓ			
Revisar vestuari, eines i altres accessoris per equiparar-lo a les necessitats físiques diferenciades d'homes i dones.			
ACTIVITAT			
Establir una revisió de tot el material de treball utilitzat per dones i homes per establir vestuari i eines adequades a les necessitats físiques de cada sexe: roba embarassada, armilles antibales, sabates de seguretat, cinturons de cotxe per a embarassades, etc.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Checklist per als departaments de Policia Local i Brigada d'Obres i Serveis.			
RECURSOS			
Humans	Agent d'Igualtat i responsable Brigada i Policia. Mesa de salut laboral.		
Materials	Mitjans informàtics.		
Econòmics	Costos associats al temps de treball de la revisió.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Compliment de la llista de control en un 80%.			

ÀREA	SALUT LABORAL	ACCIÓ Núm.	7.4
DIAGNÒSTIC	Les proves realitzades per la mútua es consideren molt bàsiques i algunes persones demanen ampliar-les a altres d'interés laboral per a les treballadores.		
DATA	Primer semestre de 2023.		
OBJECTIU	Millorar la salut laboral de les treballadores atenent les seues circumstàncies biològiques específiques.		
ACCIÓ			
Elaborar un estudi intern sobre la possible ampliació de proves mèdiques a problemàtiques relacionades amb la salut laboral de les dones.			
ACTIVITAT			
Elaborar un estudi intern sobre la salut de la plantilla, analitzant per sexes el nombre d'hores de baixa, tipologia, etc. per a poder plantejar l'ampliació de les proves mèdiques de la mútua a aquelles patologies més comunes i establir mesures preventives amb perspectiva de gènere.			
A QUI VA DIRIGIT			
Treballadores de la plantilla.			
METODOLOGIA			
Estudi intern.			
RECURSOS			

Humans	RH, Mútua i Agent d'Igualtat.
Materials	Ofimàtics i estadístics.
Econòmics	80 hores de treball tècnic.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Elaboració de l'estudi i presentació davant Comissió d'igualtat.

COMUNICACIÓ



ÀREA	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	ACCIÓ Núm.	8.1
DIAGNÒSTIC	La plantilla no té formació sobre llenguatge inclusiu, ús no sexista del llenguatge i imatges sexistes, fet que ocasiona que s'utilitze habitualment el masculí com a genèric.		
DATA	2n semestre 2021.		
OBJECTIU	Evitar la utilització d'un llenguatge no inclusiu i imatges sexistes.		
ACCIÓ			
Impartir formació bàsica sobre llenguatge i imatges inclusives a tota la plantilla de l'empresa.			
ACTIVITAT			
Realitzar una acció formativa específica, aplicada al tipus de documents i imatges que s'utilitzen a l'ajuntament i al l'ús que se'n fa. Buscar formació subjecta a subvencions públiques.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Cursos presencials i en línia.			
RECURSOS			
Humans	Gabinet de premsa i comunicació.		
Materials	Material aportat pel personal formador.		
Econòmics	Segons valoració de les propostes presentades.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Nombre de plantilla que accedeix al curs / totalitat de la plantilla = 80%			

ÀREA	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	**ACCIÓ Núm.**	8.2
DIAGNÒSTIC	S'utilitza un llenguatge no inclusiu, abusant del masculí genèric, i no es revisen imatges sexistes o estereotipades.		
DATA	Transversal durant tota la vigència del Pla.		
OBJECTIU	Adequar tota la comunicació a un ús no inclusiu tant del llenguatge com de les imatges.		
ACCIÓ			
Revisió de la principal documentació que emet l'Ajuntament amb criteris no sexistes.			
ACTIVITAT			
Aplicar progressivament les indicacions de la Guia de llenguatge no sexista, editada per Espai Dona, de l'Ajuntament de Burjassot i la pròpia formació.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla. Prioritzant aquells departaments que tinguen entre les seues funcions l'elaboració de documents públics.			
METODOLOGIA			
Revisió i modificació de documentació amb llenguatge no sexista i inclusiu.			
RECURSOS			
Humans	Personal tècnic i polític.		
Materials	Guia de llenguatge no sexista editada per Espai Dona.		
Econòmics	Curs formatiu sobre llenguatge i imatges inclusives.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Revisió d'almenys un 10% del total de la documentació per anualitat.			

ÀREA	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	**ACCIÓ Núm.**	8.3
DIAGNÒSTIC	Es detecta la utilització d'un ús sexista de la documentació administrativa.		
DATA	1r semestre 2021.		
OBJECTIU	Eliminar l'ús sexista del llenguatge administratiu.		
ACCIÓ			
Crear un document bàsic sobre llenguatge administratiu no sexista.			
ACTIVITAT			
Elaborar un document senzill i concís, fàcilment visible, en el qual s'establisquen els usos més comuns del llenguatge inclusiu en l'àmbit de l'administració pública perquè tota la plantilla puga accedir-hi.			
A QUI VA DIRIGIT			
A tota la plantilla.			
METODOLOGIA			
Editar en format dossier o pòster.			
RECURSOS			
Humans	Agent d'Igualtat i Promotora d'Igualtat.		
Materials	Externs.		
Econòmics	Costos de disseny i edició del document.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Elaboració i difusió del document.			

ÀREA	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	ACCIÓ Núm.	8.4
DIAGNÒSTIC	En ocasions s'han publicat imatges o continguts sexistes o estereotipats en accions subvencionades o promocionades per l'ajuntament.		
DATA	1r semestre 2022.		
OBJECTIU	Oferir una imatge externa igualitària i respectuosa amb la dona.		
ACCIÓ			
Eliminar les imatges sexistes o estereotipades de qualsevol anunci, document, cartell, díptic, etc. emés o recolzat per l'ajuntament.			
ACTIVITAT			
A través d'una campanya interna s'oferirà sensibilització sobre la manera en què percebem les capacitats i aptituds de les dones i s'establiran pautes per a l'ús equitatiu i respectuós de la imatge de la dona.			
A QUI VA DIRIGIT			
Personal de premsa, màrqueting o que difonguen imatges del seu departament.			
METODOLOGIA			
Campanya de sensibilització interna sobre les conseqüències de les imatges sexistes.			
RECURSOS			

Humans	Agent d'Igualtat, Promotora d'Igualtat, premsa.
Materials	Externs.
Econòmics	Costos de disseny i edició dels materials de la campanya.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Elaboració i difusió del document.

ÀREA	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	**ACCIÓ Núm.**	8.5
DIAGNÒSTIC	En el diagnòstic s'han obtingut uns percentatges molt elevats en el fet que s'admeten amb normalitat bromes i comentaris irònics relacionats amb l'aspecte físic, capacitats o tendència sexual de companys o companyes.		
DATA	1r semestre 2022.		
OBJECTIU	Fomentar el respecte cap a companys i companyes.		
ACCIÓ			
Fomentar un canvi en la cultura organitzativa interna, basat en el respecte a la diferència.			
ACTIVITAT			
Taller participatiu sobre noves masculinitats i reptes de la societat moderna.			
A QUI VA DIRIGIT			
Tota la plantilla, especialment membres masculins.			
METODOLOGIA			
Taller presencial.			
RECURSOS			

Humans	Personal formador extern i Promotora d'Igualtat.
Materials	Els aportats pel personal expert en la matèria.
Econòmics	200 € per sessió.

INDICADORS D'AVALUACIÓ
Llistat d'homes assistents al taller / total => 70%

VIOLÈNCIA DE GÈNERE



ÀREA	VIOLÈNCIA DE GÈNERE	ACCIÓ Núm.	9.1
DIAGNÒSTIC	Les treballadores víctimes de violència de gènere prefereixen que se les atenga en un entorn proper al seu treball i que alhora garantisca el seu anonimat.		
DATA	1r semestre de 2020.		
OBJECTIU	Millorar les condicions laborals i personals de les treballadores víctimes de violència de gènere.		
ACCIÓ			
Donar una atenció professional a les treballadores víctimes de la violència de gènere.			
ACTIVITAT			
Atenció immediata i especialitzada a les treballadores víctimes de la Violència de Gènere a través del servei municipal d'Espai Dona sense necessitat d'acreditar estar empadronades al municipi.			
A QUI VA DIRIGIT			
Treballadores Víctimes de Violència de Gènere.			
METODOLOGIA			
Sol·licitud directa de cita en Espai Dona.			
RECURSOS			

Humans	Personal professional d'Espai Dona.
Materials	No se'n necessiten.
Econòmics	Els propis de l'atenció professional oferida.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Nombre de dones que accedeixen a aquest recurs.

ÀREA	VIOLÈNCIA DE GÈNERE	**ACCIÓ Núm.**	9.2
DIAGNÒSTIC	Actualment una treballadora víctima de violència de gènere només pot canviar de centre dins el propi municipi.		
DATA	1r semestre 2023.		
OBJECTIU	Millorar les condicions laborals i personals de les víctimes de Violència de Gènere.		
ACCIÓ			
Facilitar la mobilitat geogràfica de les treballadores víctimes de violència de gènere.			
ACTIVITAT			
Realitzar Conveni de col·laboració amb la GVA i la FVMP per a la mobilitat de les treballadores víctimes de Violència de Gènere que per les seues circumstàncies personals decideixen canviar de municipi.			
A QUI VA DIRIGIT			
Treballadores víctimes de Violència de Gènere.			
METODOLOGIA			
Conveni de col·laboració.			
RECURSOS			

Humans	RH i Agent d'Igualtat.
Materials	Informàtics.
Econòmics	Cost del temps de treball.

INDICADOR D'AVALUACIÓ
Signatura del Conveni de col·laboració entre les entitats.

ÀREA	VIOLÈNCIA DE GÈNERE	**ACCIÓ Núm.**	9.3
DIAGNÒSTIC	Algunes víctimes de Violència de Gènere necessiten en l'instant en què denuncien majors ingressos econòmics per a canvi d'habitatge, costos d'advocat i procurador, atenció psicològica especialitzada, etc.		
DATA	1r semestre 2020.		
OBJECTIU	Garantir l'estabilitat econòmica de les treballadores víctimes de violència de gènere.		
ACCIÓ			
Millorar les condicions econòmiques de les víctimes de violència de gènere.			
ACTIVITAT			
Bestreta reintegrable de nòmina a víctimes de la Violència de Gènere de l'Ajuntament, corresponent al període establert en el Conveni Col·lectiu, amb accés urgent i preferent a la resta de sol·licituds.			
A QUI VA DIRIGIT			
Treballadores Víctimes de violència de Gènere.			
METODOLOGIA			
Sol·licitud adreçada a Recursos Humans.			
RECURSOS			
Humans	Personal de recursos humans.		
Materials	Informàtics.		
Econòmics	Corresponent a l'import sol·licitat.		
INDICADOR D'AVALUACIÓ			
Nombre de sol·licituds presentades.			



Annexos

AJUNTAMENT DE BURJASSOT

José Rafael ARREBOLA SANZ, Secretario del Ayuntamiento de Burjassot

CERTIFICO:

Que el Pleno de esta Corporación en sesión ORDINARIA celebrada el día **27 de junio de 2017** adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, que transcrito en extracto dice:

PROMOCIÓN ECONÓMICA - PROPOSTA REGIDORA D'IGUALTAT I PLÀ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE TREBALLORES I TREBALLADORS DE L'AJUNTAMENT DE BURJASSOT. Expediente: 000003/2017-05.70.01

Vista la propuesta del Delegado del Área que a continuación se transcribe:
Actualmente la igualdad está reconocida a nivel jurídico en numerosas normativas internacionales, comunitarias, nacionales, regionales y sectoriales. Entre las más importantes destacan:

En la Constitución Española, destacan el artículo 14 que establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, así como del artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), dispone en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones empresariales -públicas y privadas- de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En nuestro entorno más cercano, a nivel autonómico la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Valenciana, en su artículo 20 apartado 4 establece la *obligación de que las empresas u organizaciones participantes mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad*.

También el ámbito funcionarial hace mención a este aspecto en La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En su Disposición adicional séptima, expresa taxativamente que *las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo*.

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 tangible, concreta, real y efectiva.

Los ayuntamientos, 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, propone iniciar la puesta en marcha de su I Plan de Igualdad de Oportunidades entre trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Burjassot, (PIO) con la finalidad de eliminar cualquier tipo de desequilibrios y/o discriminaciones que por razón de sexo puedan existir en la entidad, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre su plantilla.

Es pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el cumplimiento de la normativa vigente y por el otro, el interés del Ayuntamiento de Burjassot por hacer real dicha igualdad entre hombres y mujeres en el seno de su plantilla, el que motiva y explica la realización de este Plan de Igualdad de Oportunidades.

Para la elaboración del Plan, será necesaria la creación del Comité Permanente de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, constituido de forma paritaria por personal técnico interno y cuyas principales funciones serán: facilitar información, apoyar, coordinar y evaluar las acciones que se contemplen en el PIO.

Por todo ello propongo al Pleno del Ayuntamiento el siguiente **ACUERDO**:

Primero.- El inicio del I Plan de Igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Burjassot. (PIO) con la finalidad de eliminar cualquier tipo de desequilibrios y/o discriminaciones que por razón de sexo puedan existir en la entidad, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre su plantilla.

Segundo.- Comunicar a todt@s l@s trabajadoras y trabajadores el inicio del Plan, para su conocimiento y efectos.

Finalizado el turno de intervenciones, el Pleno por veinte votos a favor (8 PSOE, 4 Compromís, 3 PP, 2 C's, 2 EUPV y 1 Totes), por lo que **por unanimidad de los asistentes ACUERDA**: aprobar en sus propios términos la propuesta anteriormente transcrita que ha sido dictaminada por la Comisión Informativa de Igualdad y Desarrollo Local de 21 de junio de 2017.

Y para que conste, extiendo la presente a resultas 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 en Burjassot, a 28 de junio de 2017.

El Alcalde

Rafa García García

El Secretario

José Rafael Arrebola Sanz

Este documento ha sido firmado electrónicamente por ambas personas.
Para comprobar la autenticidad de este documento acceda a la sede electrónica de Burjassot en https://burjassot.sedelectronica.es
Código Identificación documento: 1736370300047308116

COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT DE BURJASSOT

A l'Ajuntament de Burjassot som conscients que la nostra gestió pública ha d'estar en consonància amb les necessitats i les demandes de la societat i, per això, hem assumit el compromís per a l'elaboració d'un PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES al nostre Ajuntament, seguint les directrius que marca la legislació en la matèria i, per tant, amb subjecció absoluta a la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats tal com es recull en la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Des de juliol de 2017 i fins febrer de 2018 està previst que realitzem la constitució del Comité d'Igualtat, diagnòstic i disseny del nostre Pla d'Igualtat. Per a fer-ho, compartim la il·lusió i interessos tant la Corporació municipal, com la representació de les treballadores i treballadors i us instem a ser part activa en tot el procés d'elaboració, per la qual cosa us indicarem més endavant els mitjans i mecanismes per a participar-hi, ja que el resultat d'aquesta primera fase marcarà la política de recursos humans, així com la comunicació interna i externa de l'empresa durant els pròxims anys.

Afrontem la implantació del Pla d'Igualtat com una modernització del nostre sistema de gestió que produirà, sense cap dubte, una estructura interna i unes relacions amb la societat en la qual les nostres accions estiguen lliures de discriminacions per raó de sexe, fet que contribuirà a l'avançament cap a una societat en la qual la igualtat siga real i efectiva.

Signat: Rafa García García

Alcalde de Burjassot

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

En Burjassot, a 3 de octubre de 2019

REPRESENTANTES CONVOCADOS/AS:

Nombre/s	D.N.I.
Mónica Arenas Quintana	52677934F
Encarna Nolasco Martínez	73769059-D
Ana Esteban Cola	73777736S
MARÍA JOSÉ VILAR GÓMEZ	52657127JH
M CARMEN ARJONA	22565460E
LEONOR LORCA NICOLÁS	[illegible]
LOLA SÁNCHEZ CANO	52650190-Q
OSCAR VICO [illegible]	29.184.[illegible]
TERE [illegible]	25384374
JOSÉ LUIS RUIZ [illegible]	73763250L
YOLANDA ANDRÉS BONELL	48440393R
OFELIA ALBERO CANUS	29090360H
ANA OLIVAS CANTOS	22649744B

Por la presente se constituye la Comisión Permanente de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, la cual va a tener como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la empresa. Así como trabajar de manera activa a favor del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Las partes firmantes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de las partes a las cuales representan.

Teniendo como marco fundamental de referencia la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 9/2003 de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana, las partes acuerdan lo siguiente:

1. Proceder formalmente a la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot.

2. La Comisión Permanente de Igualdad estará formada por representantes del Ayuntamiento de Burjassot por y de sus trabajadoras y trabajadores.

3. Las partes constituyentes y signatarias de la Comisión Permanente de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot acuerdan la celebración de al menos DOS reuniones ordinarias ANUALES y aquellas extraordinarias a petición de la Presidencia, mismo miembros del Comité de Igualdad o 2 personas del Equipo Técnico.

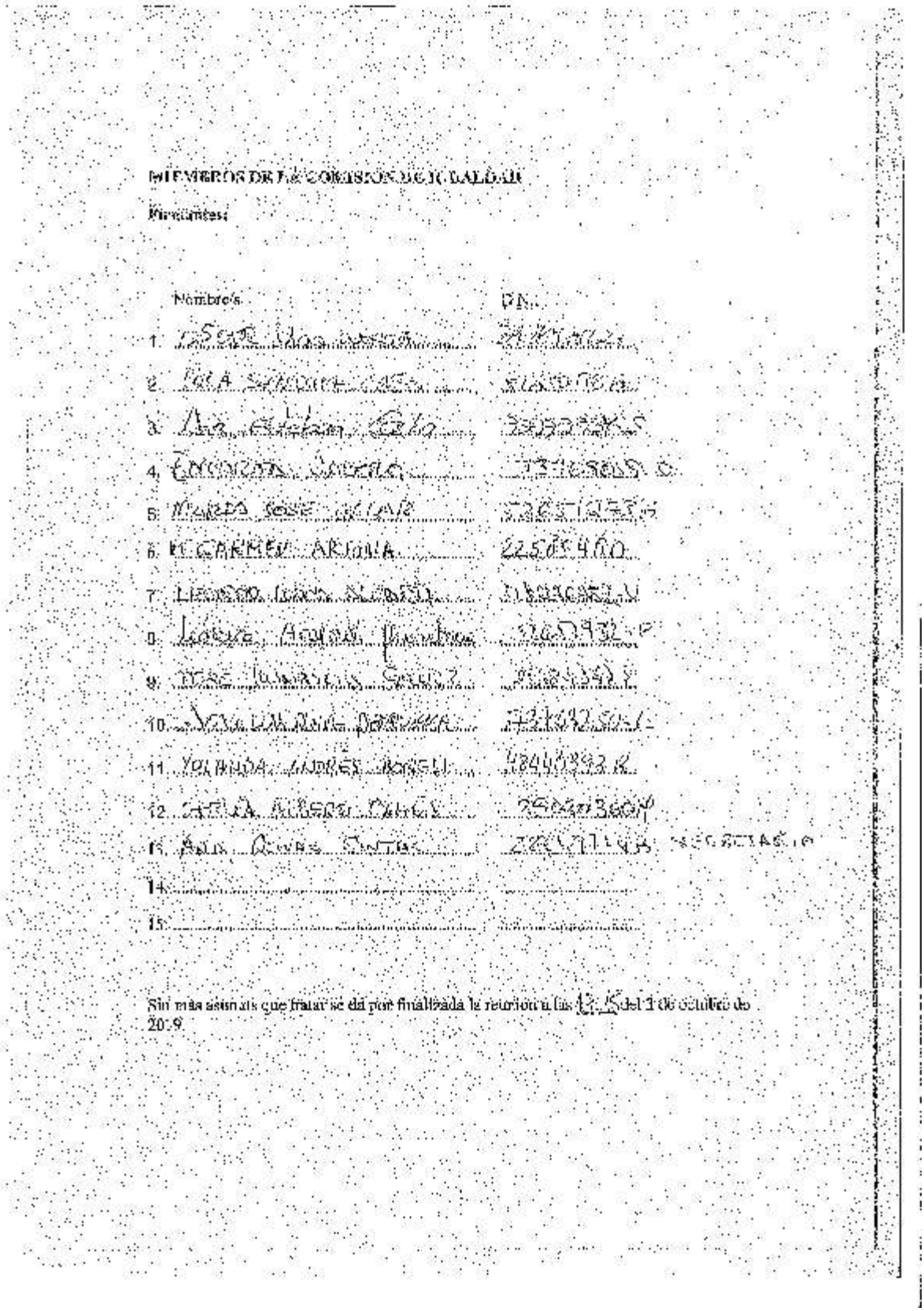
4. Las reuniones serán celebradas en [illegible] (lugar) sita en el Ayuntamiento de Burjassot (Plaza Emilio Castelar, 1).

5. Los acuerdos serán tomados por mayoría simple de los miembros con derecho a voto, y en caso de empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

6. La Comisión Permanente de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot tendrá las competencias reconocidas en sus estatutos, que se resumen en:

   - Información y sensibilización de la plantilla.
   - Apoyo y/o realización del diagnóstico y el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot.
   - Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
   - Conocer de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (denuncias y del procedimiento adoptado).
   - Vigilancia del principio de igualdad en la empresa.
   - Conocer de los casos de violencia de género en la plantilla y proponer las medidas oportunas, previa autorización de la persona interesada.
   - Otras

7. De cada una de las reuniones se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma, las deliberaciones que se hayan producido en la reunión, expresión de cada uno de los acuerdos que se adopten e indicación de la fecha de la siguiente reunión, así como del Orden del Día.



MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN

Firmantes:

	Nombre/s	DNI
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión a las [illegible] del 1 de octubre de 2019.

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DEL COMITÉ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE BURJASSOT

(Aprovat per Acord Plenari, en data 26 de juliol de 2017)

PREÀMBUL 2

OBJECTE, FUNCIONS I COMPETÈNCIES

Article 1. Objecte 3

Article 2. Naturalesa, funcions i competències 3

TÍTOL II. ESTRUCTURA DE LA COMISSIÓ

Article 3. Composició de la Comissió 4

Article 4. Designació de membres 5

Article 5. Pèrdua de la condició de vocal 5

TÍTOL III. FUNCIONAMENT

Article 6. Càrrecs 5

Article 7. Convocatòries de reunió 5

Article 8. Desenvolupament de les sessions 6

Article 9. Adaptació i modificació del reglament 7

PREÀMBUL

El Ple de l'Ajuntament de Burjassot, en sessió celebrada el dia 27 de Juny de 2017, va acordar la creació del Comité d'Igualtat per a l'elaboració del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Burjassot (des d'ara PIO), a l'objecte de donar compliment al que estableix la disposició addicional huitena de la Llei 7/2007, 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'article 85 de Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i articles 45 i següents de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, afegeix un nou paràgraf a l'apartat 1 de l'article 85 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, el qual estableix que sense perjudici de la llibertat de les parts per a determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació dels mateixos existirà, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i home en l'àmbit laboral o, si escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut previstos en el capítol III del títol IV de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en la disposició addicional 8a, recull l'obligació de les administracions públiques de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes. Així, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball de personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

En compliment de la legislació vigent i d'acord amb l'interés històric que l'Ajuntament de Burjassot ha mostrat en l'aplicació de polítiques d'igualtat d'oportunitats entre els seus treballadors i treballadores, es pretenen organitzar totes les iniciatives internes en aquesta matèria a través de la creació del Comité d'Igualtat de l'Ajuntament, la regulació del qual és la finalitat del present Reglament.

TÍTOL I. OBJECTE, FUNCIONS I COMPETÈNCIES

ARTICLE 1. OBJECTE

El present reglament té per objecte regular el funcionament i l'organització interna del Comité d'Igualtat de l'Ajuntament de Burjassot.

ARTICLE 2. NATURALESA, FUNCIONS I COMPETÈNCIES

Naturalesa:

El Comité d'Igualtat és l'òrgan col·legiat, assessor i consultiu per al compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'Ajuntament de Burjassot.

Funcions:

Són funcions de Comité d'Igualtat assumir i exercir aquelles competències que li han estat encomanades a fi de fomentar la igualtat de gènere en totes les dependències municipals, eliminant qualsevol discriminació per raó de sexe.

Competències:

En concret, el Comité d'Igualtat de l'Ajuntament de Burjassot tindrà entre les seues competències:

1. Vetlar pel compliment de la normativa i aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'Ajuntament de Burjassot.
2. Sensibilitzar i informar la plantilla sobre la necessitat de la incorporació transversal del principi d'igualtat en les polítiques municipals.
3. Impulsar l'elaboració dels corresponents Plans d'Igualtat d'Oportunitats d'acord amb la legislació vigent.
4. Proposar una planificació d'execució de les mesures aprovades en el PIO.
5. Realitzar el seguiment de l'aplicació de les mesures previstes en el PIO.
6. Avaluar les mesures previstes en el PIO amb l'objectiu de corregir els desequilibris d'igualtat existents.
7. Atendre qualsevol denúncia de situació discriminatòria efectuada per qualsevol empleat/ada municipal.
8. Elaborar el protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe per a la seua aprovació i compliment de les funcions previstes.
9. Controlar, vigilar i elevar, si s'escau, propostes de modificació de les conductes discriminatòries per a la correcció d'aquestes.
10. Avaluar anualment el funcionament del PIO.
11. Impulsar i difondre els compromisos adquirits en matèria d'igualtat.

TÍTOL II. ESTRUCTURA DE LA COMISSIÓ

ARTICLE 3. COMPOSICIÓ

El Comité d'Igualtat, en la seua composició, atendrà el principi de presència equilibrada de dones i homes en el nomenament dels integrants. El compondran els representants més el personal suplent per cadascuna d'aquestes representacions.

Les persones representants s'elegiran democràticament d'entre les candidatures proposades. La Comissió d'Igualtat serà tant paritària com es puga i estarà integrada per no més de quinze membres.

Com a mínim, estarà integrada pels qui ostenten els següents càrrecs:

1. Presidència: alcalde/sa de la Corporació o persona en qui delegue;
2. Regidor/a de l'Àrea d'Igualtat;
3. Direcció de recursos humans;
4. Agent d'Igualtat;
5. Dos responsables de la corporació municipal a determinar per la Comissió;
6. Representació tècnica de les principals àrees de l'Ajuntament:
    - Secretaria (Secretaria, SAC, Informàtica i RH);
    - Benestar Social (Serveis Socials, Educació);
    - Urbanisme;
    - Economia;
    - Policia Local;
    - Brigada d'Obres;
    - Esports;
7. Representants sindicals.

Podrà assessorar la Comissió i/o els membres, amb veu, però sense vot, el personal tècnic municipal que exercisca funcions relacionades amb les matèries objecte d'aquest òrgan, a proposta de qui siga titular de la competència i qualsevol persona, convidada per les persones membres de la Comissió, amb acreditada competència en la matèria.

ARTICLE 4. DESIGNACIÓ DE MEMBRES

La designació i substitució de representants de cadascuna de les parts serà lliure amb l'únic requisit de notificació per escrit al Comité d'Igualtat, que en la reunió següent requerirà la persona que el substituïsca.

ARTICLE 5. PÈRDUA DE LA CONDICIÓ DE VOCAL

No podran ser integrants del Comité d'Igualtat les persones físiques condemnades per sentència judicial en casos d'assetjament o discriminació. Tampoc podrà ser-ho el personal que haja estat objecte de sanció o expedient per aquests motius.

TÍTOL III. FUNCIONAMENT

ARTICLE 6. CÀRRECS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Presidència del Comité d'Igualtat l'ostentarà el/la regidor/a d'Igualtat en nom propi o la persona en qui delegue.

La Vicepresidència del Comité recaurà en la persona escollida, entre les/els representants dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Burjassot.

Hi haurà igualment una Vicepresidència Tècnica, la representació de la qual recaurà en la figura professional de l'Agent d'Igualtat d'Oportunitats.

Les funcions de Secretaria recauran en el personal administratiu de l'àrea de recursos humans.

ARTICLE 7. CONVOCATÒRIA DE LES SESSIONS

El Comité es reunirà amb caràcter ordinari, almenys, dues vegades a l'any.

Amb caràcter extraordinari, a petició dirigida a la Presidència de, almenys, quatre membres de Comité i sol·licitada amb una setmana d'antelació o dues persones de l'equip tècnic.

En cas de denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, el Comité es reunirà amb la màxima urgència possible, en un termini màxim de 5 dies des de la data de coneixement.

La convocatòria i coordinació de les reunions correspondrà a la Presidència, la qual a través de la Secretaria efectuarà la notificació corresponent a la qual s'adjuntarà l'ordre del dia amb els temes a tractar.

Si alguna de les persones que componen el Comité no poguera assistir a qualsevol convocatòria, ho comunicarà a la persona designada com a suplent perquè hi assistisca en el seu nom i adquirisca idèntiques funcions i responsabilitats.

Obligatòriament es tractaran en l'ordre del dia els punts sol·licitats per la representació de l'Ajuntament i de les treballadores i treballadors, sempre que se'n tinga coneixement en temps i forma abans de la convocatòria o amb caràcter excepcional si són admesos abans de l'inici de la sessió.

ARTICLE 8.- DESENVOLUPAMENT DE LES SESSIONS

De les reunions celebrades, la Secretaria alçarà la corresponent acta, en la qual es faran constar els acords adoptats i, si escau, les posicions de les parts, i es remetrà a totes les persones que integren el Comité, per a la seua lectura i aprovació en la pròxima reunió que se celebre.

La Presidència dirigirà les sessions i ordenarà els debats, buscant el consens entre les parts. Si aquest no fora possible, es procedirà a la votació, adoptant-se els acords per majoria simple dels membres presents que tinguen dret a vot. En cas d'empat, la Presidència té vot de qualitat.

Les persones membres del Comité d'Igualtat, així com qualsevol altra persona a qui tècnicament es requerisca en una reunió, qui tindrà veu però no vot, respectaran la confidencialitat dels assumptes tractats en aquesta, així com de la documentació i dades que s'hi aporten per les parts.

ARTICLE 9. ADAPTACIÓ I MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT

El present Reglament serà adaptat i modificat a proposta de qualsevol de les parts components del Comité d'Igualtat i mitjançant l'acord unànime de les mateixes.

Burjassot, 28 de juny de 2017

- **ACCIÓ POSITIVA.** Mesures dirigides a un grup determinat, amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

- **ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.** Situació en què es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- **ASSETJAMENT SEXUAL.** Situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de caràcter sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- **BRETXA DE GÈNERE.** Diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable.

- **CONCILIACIÓ.** Suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. És un concepte que, tradicionalment ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, fet pel qual és necessari transcendir el seu significat prestant especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria, evitant que les dones siguen les úniques beneficiàries dels drets relatius a la cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les dones, d'aquests drets entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

- **CORRESPONSABILITAT.** Concepte que va més enllà de la mera "conciliació" i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estan al seu càrrec.

- **DADES DESAGREGADES PER SEXE.** Recollida de dades i informació estadística desglossada per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa que contemple l'especificitat del "gènere".

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

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

- **DISCRIMINACIÓ SALARIAL.** Retribució salarial inferior d'un sexe respecte de l'altre davant l'acompliment d'idèntiques funcions i tasques, com a conseqüència de considerar el treball de les dones com d'inferior valor al dels homes.

- **EMPODERAMENT DE LES DONES.** Terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones en Beijing referit a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder.

- **ENFOCAMENT INTEGRAT DE GÈNERE.** Enfocament de treball que pretén integrar, de forma sistemàtica, la perspectiva de gènere en els diversos àmbits (social, econòmic i polític) de la vida, tant en les esferes públiques com en les privades. L'enfocament integrat de gènere és una metodologia d'intervenció basada en la integració de la perspectiva de gènere en totes les esferes de la vida, en tots els nivells d'intervenció i en totes les fases de programació d'una intervenció.

- **ESTEREOTIP.** Idea i creença que determina un model de conducta social basat en opinions preconcebudes, que adjudiquen valors i comportaments a les persones en funció del seu grup de pertinença, per exemple, el sexe.

- **FEMINITZACIÓ**. Tendència a l'augment de la incidència i prevalença d'alguna cosa específica entre les dones.

- **GÈNERE.** Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han estat

apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa.

- **IGUALTAT DE TRACTE.** Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en els àmbits econòmic, polític, social, laboral, cultural i educatiu, en particular, pel que fa a l'ocupació, a la formació professional i a les condicions de treball.

- **IMATGES ESTEREOTIPADES.** Presentació de les imatges d'homes i dones basades en estereotips de gènere, que assignen rols diferenciats segons el seu sexe.

- **IMATGES SEXISTES.** Quan es presenta la imatge de la dona com a simple objecte de desig, presentada de forma denigrant o ofensiva.

- **IMPACTE DE GÈNERE.** Consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en tots dos sexes, a fi de neutralitzar els mateixos per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

- **MAINSTREAMING.** Terme anglosaxó que s'utilitza per a designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal manera que el principi d'igualtat en constituïsca l'eix vertebrador. Implica que s'han de tindre en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

- **MARCA D'EXCEL·LÈNCIA EN IGUALTAT.** Reconeixement per a distingir entitats compromeses amb la igualtat entre dones i homes, amb la finalitat d'incentivar les iniciatives empresarials que implanten mesures per a la promoció de la igualtat en la gestió dels recursos humans, així com millores en la qualitat de l'ocupació de les dones.

- **PARITAT.** La participació en l'àmbit públic i en el polític quan les tasques que se'n deriven recauen igualment en dones i homes.

- **PLA D'IGUALTAT EN EMPRESES.** Són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a

assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

- **PERSPECTIVA DE GÈNERE.** Explica la vida social, econòmica i política des d'una posició que fa visible el món femení, la seua realitat i les seues aportacions, comparant els seus drets amb els masculins. Posa de manifest que l'origen i la perpetuació de la desigualtat no respon a situacions naturals o biològiques, sinó a la construcció social transmesa a través de la socialització diferenciada de gènere.

- **POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.** Instrumentalització de la igualtat d'oportunitats. Les intervencions a partir de les quals aquest principi es porta a la pràctica.

- **PRINCIPI D'IGUALTAT.** Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i en condemna la discriminació. Ve a recordar que totes les persones som iguals davant de la llei. És sinònim del principi de no-discriminació.

- **PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.** Necessitat d'establir mesures dirigides a tractar de manera més favorable aquells col·lectius que encara suporten diferents tipus de discriminació.

- **PUBLICITAT IL·LÍCITA.** Aquella publicitat que atempte contra la dignitat de la persona o vulnere els valors i drets reconeguts en la Constitució. S'entenen inclosos en la previsió anterior els anuncis que presenten a les dones de forma vexatòria, utilitzant-hi directament el seu cos o parts d'ell mateix com a mer objecte desvinculat del producte que es pretén promocionar o una imatge associada a comportaments estereotipats.

- **REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA.** Aquella situació que garantisca la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt de persones a què es referisca, cap dels sexes supere el 60%, ni siga menys del 40%.

- **RESPONSABILITAT SOCIAL A LES EMPRESES.** Aquelles mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra índole que l'empresa estableix, amb la finalitat de millorar-hi la situació d'igualtat entre dones i homes.

- **SEGREGACIÓ HORITZONTAL.** Es dona quan les dones es concentren en algunes professions o camps professionals i els homes en altres diferents.

- **SEGREGACIÓ VERTICAL.** Es dona quan els homes ocupen els llocs de presa de decisions fins i tot en els sectors amb presència majoritària de dones.

- **SEXE.** Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia els éssers animats en femelles i mascles.

- **SEXISME.** Mecanisme pel qual es concedeixen privilegis o es practica discriminació contra una persona per raó del seu sexe i s'impedeix la realització de tot el potencial humà que posseeix.

- **SOSTRE DE VIDRE.** Superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de traspassar, que els impedeix seguir avançant cap a llocs de més responsabilitat. El seu caràcter d'invisibilitat és causat pel fet que no hi ha lleis ni dispositius socials establits ni codis visibles que imposen a les dones semblant limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres trets que per la seua invisibilitat són difícils de detectar.

- **TRANSVERSALITAT.** Suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant, sistemàticament, les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre els dos sexes i tenint en compte, activament i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

- **VIOLÈNCIA DE GÈNERE.** La Declaració de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra les dones defineix aquesta violència com "tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o puga tindre com a resultat dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a les dones, incloses les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la privada".