AJUNTAMENT DE PETRÉS

I PLAN DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE PETRÉS

INDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACION..... 3

2. OBJETIVOS GENERALES..... 5

3. MARCO NORMATIVO 6

4. ÁMBITO Y VIGENCIA..... 9

5. PROCESO DE ELABORACIÓN 10

6. FASE DE DIAGNÓSTICA 11

6.1. Composición de la plantilla, distribución general por género

6.2. Edad de la plantilla.

6.3. Posicionamiento laboral. grupos profesionales cualificados y no cualificados.

6.4. Tipo de contrato.

6.5. Bajas temporales, permisos y conciliación.

6.6 Personas beneficiarias de cursos de formación

6.7. Retribuciones salariales por categoría.

6.8. Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo

6.9. Composición de la Corporación.

7-PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO. 19

7.1 ANALISIS DAFO

7.2 Recomendaciones y medidas

ANEXO I..... 29

1. PRESENTACIÓN

Para mantener el compromiso del Ayuntamiento de Petrés con las políticas de Igualdad y para el efectivo cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, es necesario dotar a la plantilla de instrumentos eficaces desde la perspectiva de género, e incorporar entre la misma la cultura de la Igualdad garantizando la Igualdad de oportunidades. Solo así, estaremos en disposición, en una segunda fase, de realizar la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la transversalidad de género hacia la ciudadanía.

La perspectiva de género nos permitirá comprender mejor los obstáculos para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que hacen necesarias las políticas municipales de igualdad.

Para ello el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Petrés debe evaluar los instrumentos existentes en materia de igualdad, así como proponer otros instrumentos que permitan una mayor eficacia de las políticas de igualdad emprendidas hasta ahora, creando mecanismos primero de diagnóstico y después de evaluación que permitan orientar las políticas de igualdad a las necesidades de la plantilla en esta primera fase.

Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres a tenor del mandato constitucional y de las leyes vigentes. Este mandato queda recogido, entre otras normativas, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) que indica: "*1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igual- dad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".*

Este documento que se presenta contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Ayuntamiento, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar fundamental de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

Como primer paso hacia el compromiso por la igualdad que adquiere este Ayuntamiento se ha constituido una Comisión de Igualdad que vigilará por el cumplimiento de las medidas recogidas en este II Plan de Igualdad.

Carta de presentació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament

Benvolgudes veïnes i benvolguts veïns,

2. OBJETIVOS GENERALES:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas municipales del Ayuntamiento, para facilitar el desarrollo de su labor como entidad al servicio de la ciudadanía y de los intereses municipales bajo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.

- Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución municipal y asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y acceso al empleo, formación, promoción, salud laboral y retribución.

- Promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y puestos de trabajo de la organización municipal.

- Lograr el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución.

- Fomentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad de género y violencia machista entre todo el personal.

- Prevenir de una manera efectiva el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género.

- Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta, especialmente la derivada por la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares etc.

- Implantar en el conjunto de las áreas municipales el uso efectivo de la comunicación igualitaria, garantizando una comunicación no sexista.

3. MARCO NORMATIVO

A pesar de que existe una igualdad de derecho, por las numerosas leyes tanto a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico que conforman un marco normativo y jurídico que sustenta la importancia de la igualdad de género como un pilar fundamental de nuestra sociedad, es necesario que exista una igualdad de hecho, con la implicación y promoción activa por parte de todas las instituciones.

A nivel internacional

- La Organización de las Naciones Unidas, a través de la Carta de las Naciones Unidas (1945), reconoce la igualdad de derechos entre mujeres y hombres como principio fundamental.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), ratificada por España, establece el compromiso de los poderes públicos para adoptar medidas encaminadas a eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos.
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incorpora el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 (ODS 5): “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

Normativa de la Unión Europea

- El Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea consagran el principio de igualdad entre mujeres y hombres como valor fundamental de la Unión.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce en su artículo 23 la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- La Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores.

Normativa estatal

Constitución Española

La Constitución Española establece:

- Artículo 1.1: la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico.
- Artículo 9.2: la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
- Artículo 14: el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Legislación básica estatal

Ley Orgánica 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007 constituye la norma principal en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo:

- El principio de igualdad de trato y oportunidades.
- La integración transversal del principio de igualdad en la actuación de las administraciones públicas.
- La obligación de promover condiciones laborales igualitarias.
- El impulso de planes de igualdad y medidas contra la discriminación.

Real Decreto Legislativo 5/2015

El Estatuto Básico del Empleado Público recoge el deber de las administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y en el acceso al empleo público.

Real Decreto 901/2020

El Real Decreto 901/2020 regula los planes de igualdad y su contenido mínimo, procedimientos de negociación, seguimiento y evaluación.

Real Decreto 902/2020

El Real Decreto 902/2020 desarrolla medidas específicas para garantizar la igualdad retributiva.

Ley 7/1985

La Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local atribuye a las entidades locales competencias en promoción de la igualdad y prestación de servicios orientados a la cohesión social y la igualdad de oportunidades.

A nivel autonómico Comunidad Valenciana

Legislación autonómica básica

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, que establece los principios rectores de la actuación pública en materia de igualdad y la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, orientada a la prevención, protección y atención integral frente a la violencia ejercida contra las mujeres.
- Ley 12/2017, de 2 de noviembre, dirigida a garantizar la representación equilibrada y la igualdad en las instituciones públicas valencianas.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, que incorpora medidas de igualdad y no discriminación por identidad y expresión de género.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, para garantizar los derechos y la igualdad de trato de las personas LGTBI.

Decretos y órganos autonómicos de igualdad

- Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell, por el que se crea el Observatorio de Género de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad.
- Decreto 192/2020, de 27 de noviembre, de regulación del Consell Valencià de les Dones.

Planes y estrategias autonómicas

- III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat (2022-2025), aprobado por el Consell como instrumento estratégico para incorporar la igualdad efectiva en la administración pública valenciana.

Aplicación al ámbito local

De conformidad con esta normativa, las entidades locales de la Comunitat Valenciana deben promover políticas públicas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando:

- La transversalidad de género en la gestión municipal.
- La igualdad en el empleo público.
- La conciliación y corresponsabilidad.
- La prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- El uso de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
- La participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida pública municipal.
- La prevención de la violencia de género y la coordinación institucional en su atención.

4. ÁMBITO Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad Laboral se aplicará a la plantilla de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Petrés en todas sus formas tanto de carácter fijo como temporal. Tendrá una vigencia de 4 años (2026-2030) desde su aprobación, y su inicio se producirá en el momento en que sea aprobado en el Pleno Municipal o Junta de Gobierno.

5. PROCESO DE ELABORACIÓN

En este documento encontramos dos partes diferenciadas que son los elementos principales de este proceso de construcción del Plan de Igualdad Laboral: el informe del diagnóstico y la parte dedicada a las medidas a implementar en los próximos cuatro años, que es la duración prevista de este plan.

En la primera parte se detallan aquellos datos analizados desde una perspectiva de género y múltiple que nos ayudan a visibilizar la realidad y situación laboral actual de las trabajadoras y de los trabajadores del Ayuntamiento de Petrés en relación con el objetivo de la igualdad.

En la segunda parte, encontramos unas propuestas de acción, unas medidas encaminadas a erradicar las desigualdades existentes y/o reafirmar y potenciar sobre el papel algunos principios ya igualitarios existentes en esta administración local.

Para este análisis de la situación actual de las trabajadoras y de los trabajadores del Ayuntamiento, en relación con el objetivo de la igualdad, se ha trabajado a partir del uso de diferentes recursos y herramientas para conseguir la mayor y más fidedigna información que nos ha permitido visibilizar aquellas situaciones de desigualdades que se están produciendo en el consistorio, y potenciar aquellas cuestiones o principios igualitarios ya existentes.

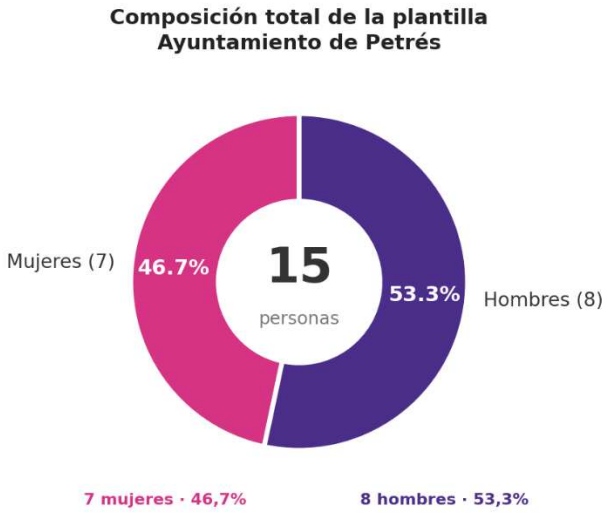
Se ha trabajado con datos de carácter cuantitativo facilitados por el departamento de personal respecto a cuestiones como, por ejemplo, categorías profesionales, puestos de trabajo, tipos de vinculación contractual, conciliación, retribuciones, formación, etc.

A continuación, se presentan las principales conclusiones del diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Petrés en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por área de análisis.

6-FASE DIAGNÓSTICA.

6.1 Composición de la plantilla, distribución general por género

La plantilla del Ayuntamiento de Petrés está formada por 15 personas, de las cuales 7 son de género femenino (46,7%) y 8 de género masculino (53,3%). La diferencia entre ambos grupos es de una sola persona, lo que sitúa la distribución muy próxima a la paridad, aunque sin alcanzarla. En términos absolutos, la brecha de representación es mínima, pero este dato global debe interpretarse con cautela, ya que una lectura superficial de la composición total puede enmascarar desequilibrios significativos cuando se desagrega por categoría profesional, tipo de contrato y nivel retributivo.



6.2 Edad de la plantilla

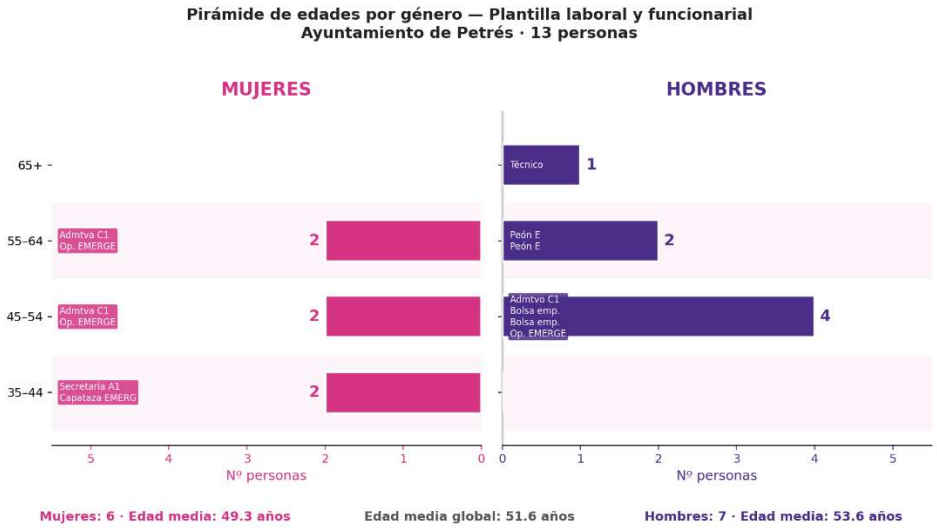
La plantilla del Ayuntamiento de Petrés presenta una distribución de edades claramente envejecida, con una concentración mayoritaria en los tramos 45-54 y 55-64 años. Esta estructura es característica de las administraciones locales pequeñas, donde la tasa de renovación es baja y las incorporaciones nuevas son escasas y vinculadas a programas de empleo temporal o sustituciones puntuales.

Del análisis de la pirámide de edades se derivan tres implicaciones directas para el Plan:

En primer lugar, **la renovación generacional es una oportunidad para corregir la segregación**. Las próximas jubilaciones previsibles afectarán principalmente a los hombres del tramo 55-64 (peones funcionariales), lo que abrirá plazas en categorías actualmente masculinizadas. El Plan debe incluir medidas para que esas convocatorias incorporen criterios activos de igualdad que faciliten el acceso de mujeres a esos puestos.

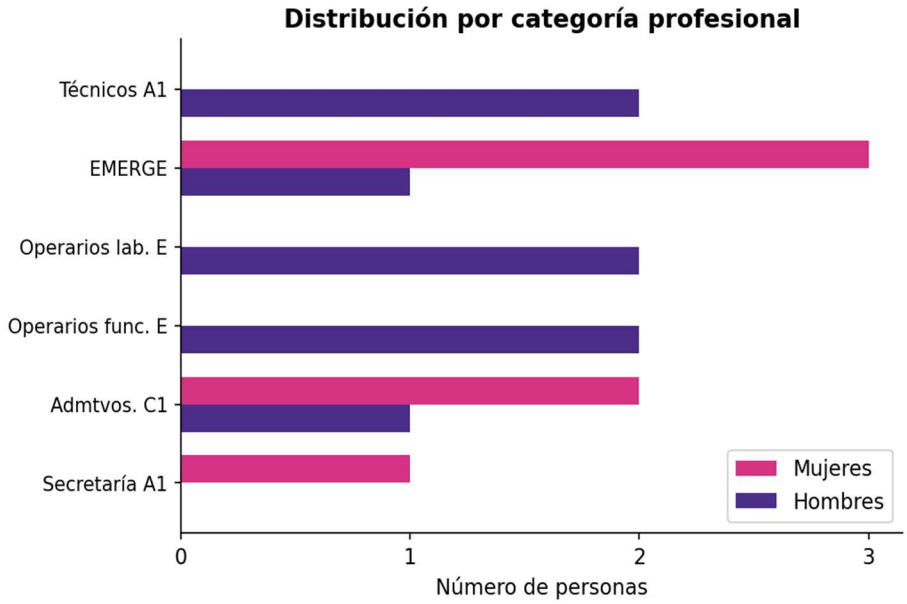
En segundo lugar, **la concentración femenina en EMERGE en el tramo 44-60 años es urgente de abordar**. Estas mujeres están en plena madurez laboral pero sin acceso a una carrera profesional estable. Si el Ayuntamiento no actúa, llegarán a la edad de jubilación con pensiones inferiores, reproduciendo en el largo plazo la brecha económica que el Plan de Igualdad pretende corregir.

En tercer lugar, **la ausencia de personas jóvenes en la plantilla laboral** exige una reflexión sobre los mecanismos de acceso al empleo público municipal y sobre cómo garantizar que, cuando se produzcan nuevas incorporaciones, se hagan con criterios de igualdad y no perpetúen los desequilibrios existentes.



6.3 Posicionamiento laboral, grupos profesionales cualificados y no cualificados

El análisis por categoría profesional revela importantes diferencias en la distribución de género. Las mujeres se concentran en los puestos administrativos (categoría C1) y en el programa de empleo temporal EMERGE, mientras que los hombres ocupan todos los puestos de operario funcionario y laboral de categoría E, así como las plazas de técnicos a tiempo parcial.



Categoría	Grupo	Mujeres	Hombres
Secretaría-intervención A1	Cualificado	1	0
Administrativos/as C1	Cualificado	2	1
Operarios/as func. E	No cualificado	0	2
Operarios/as laborales E	No cualificado	0	2
EMERGE (empleo temporal)	No cualificado	3	1
Técnicos/as A1 (parcial)	Cualificado	0	2
TOTAL		**6**	**8**

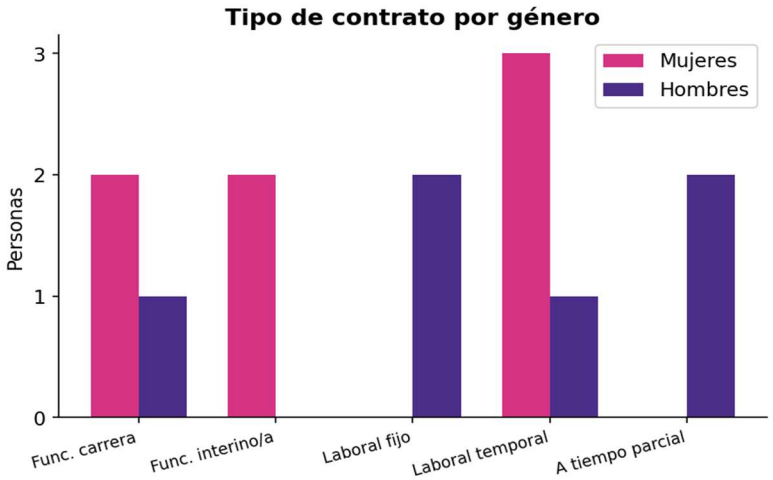
Los datos muestran que tanto mujeres como hombres tienen una presencia similar en puestos cualificados (3 mujeres y 3 hombres). Sin embargo, en los puestos no cualificados existe una mayor presencia masculina (6 hombres frente a 4 mujeres), si bien cabe destacar que tres de las cuatro mujeres en este grupo ocupan puestos de empleo temporal (EMERGE), lo que evidencia una mayor precariedad y temporalidad en el empleo femenino.

⚠ Brecha detectada — Segregación por temporalidad

El 75% de las mujeres en puestos no cualificados tiene contrato temporal (EMERGE), frente al 17% de los hombres en ese mismo nivel. Esta disparidad supone una mayor exposición de las mujeres a la precariedad laboral.

6.4 Tipo de contrato:

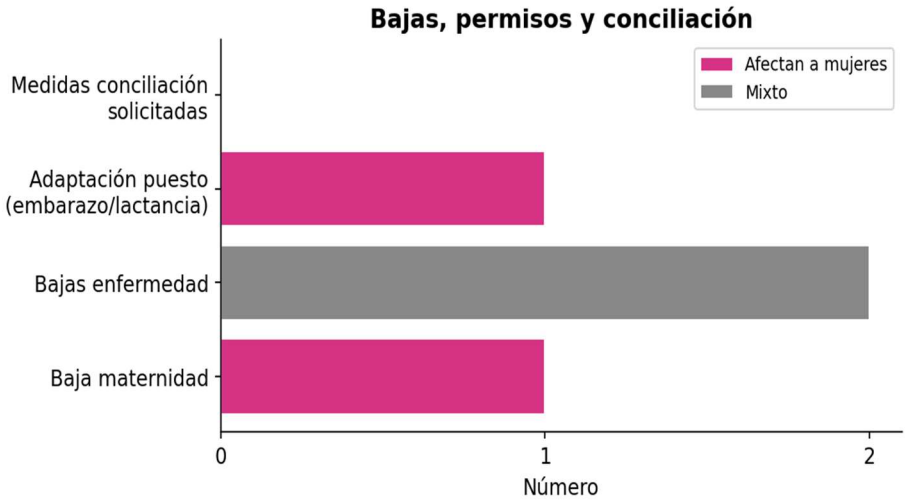
El tipo de contrato es un indicador de estabilidad laboral y de las condiciones en las que cada persona se incorpora a la organización. La precarización laboral afecta de manera diferencial a mujeres y hombres, siendo las mujeres quienes con mayor frecuencia ocupan puestos temporales o a tiempo parcial.



Las mujeres acumulan 4 de los 5 contratos de funcionaria interina o temporal (programas de empleo), mientras que los hombres tienen mayor representación en contratos laborales fijos y en empleo a tiempo parcial técnico. Ninguna mujer ocupa en la actualidad un puesto técnico a tiempo parcial.

6.5 Bajas temporales, permisos y conciliación.

El análisis de las bajas, permisos y medidas de conciliación permite valorar el grado de corresponsabilidad en la organización y el impacto que las responsabilidades familiares tienen de forma diferencial en la carrera profesional de mujeres y hombres.



Gráfica 7. Bajas y solicitudes de conciliación (último año)

Durante el último año se han registrado tres bajas: una por maternidad (mujer) y dos por enfermedad (sin especificar género). Además, se registró una solicitud de adaptación de puesto por riesgo durante el embarazo o la lactancia, que finalmente derivó en baja. No se han solicitado medidas formales de conciliación, aunque el Ayuntamiento, dada su pequeña dimensión, aplica flexibilidad informal en la gestión de horarios.

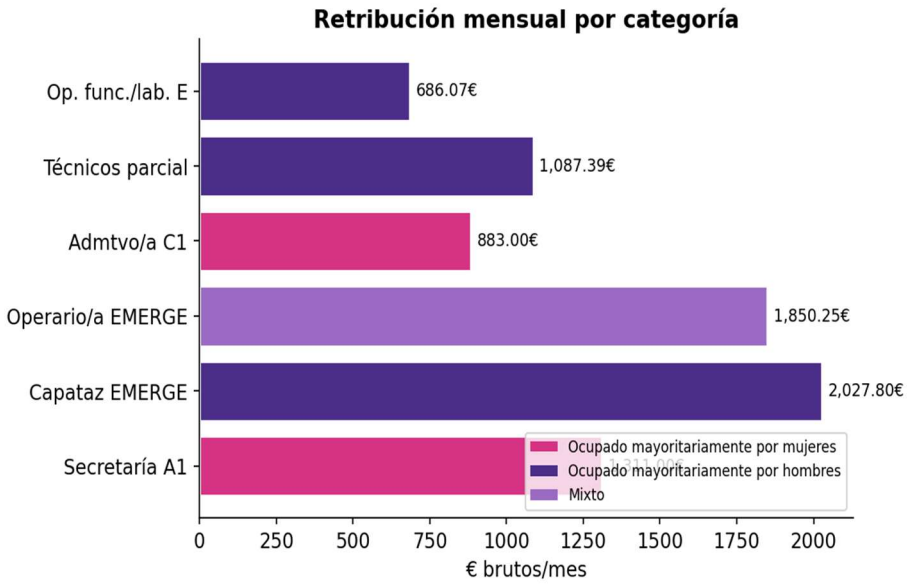
> **⚠ Alerta — Impacto desigual de la maternidad**
>
> La única baja por maternidad y la única solicitud de adaptación de puesto por riesgo en el embarazo/lactancia recaen sobre mujeres. Esto pone de manifiesto la necesidad de reforzar protocolos y garantías para que la maternidad no suponga una penalización en la trayectoria profesional femenina.

6.6 Personas beneficiarias de cursos de formación.

Según los datos proporcionados ninguna de las personas que conforman la plantilla ha realizado ningún curso de formación en materia de igualdad.

6.7 Retribuciones salariales por categoría

El análisis de las retribuciones por categoría profesional es fundamental para detectar posibles brechas salariales de género. En el caso de este Ayuntamiento, los salarios están fijados por convenio y categoría, por lo que no existe una brecha salarial directa por el mismo puesto de trabajo. Sin embargo, la distribución de género en las distintas categorías sí genera una brecha estructural.



Gráfica 5. Retribución mensual bruta por categoría (color indica género predominante)

Las categorías con salarios más elevados —como el puesto de capataz EMERGE (2.027,80€) o el de operario/a EMERGE (1.850,25€)— están ocupadas en su mayoría por hombres. Las mujeres se concentran en la categoría administrativa C1 (883€ de media) o en la Secretaría-Intervención A1 (1.311€, actualmente cubierta por sustitución de baja).

> **⚠ Brecha detectada — Concentración femenina en tramos salariales medios-bajos**

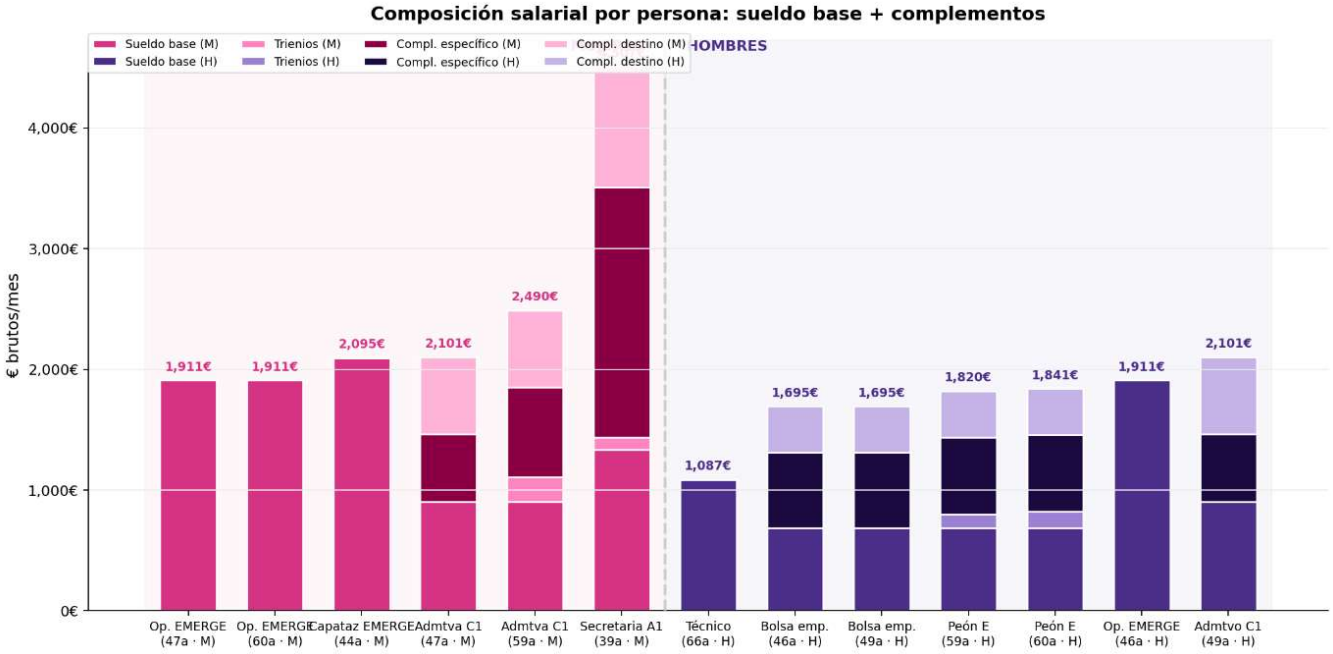
A pesar de la igualdad retributiva formal por puesto, la distribución de mujeres en categorías de menor retribución genera una brecha salarial estructural. Se recomienda revisar las posibilidades de acceso y promoción femenina a puestos de mayor retribución.

6.7.1. Este gráfico mostrará las retribuciones totales, incluyendo complementos específicos, antigüedad, productividad u otros incentivos.

La gráfica muestra la composición salarial mensual de los diferentes puestos de la plantilla, desagregada por género y por concepto retributivo: sueldo base, trienios, complemento específico y complemento de destino. Las personas están ordenadas de menor a mayor retribución dentro de cada bloque de género, lo que permite visualizar con claridad las diferencias internas y entre grupos.

La retribución bruta mensual oscila entre los 1.087€ del técnico a tiempo parcial (hombre, 66 años) y los 4.507€ de la Secretaria-Interventora (mujer, 39 años). Esta amplísima horquilla no responde a diferencias de género directas, sino a la categoría del puesto y a su estructura de complementos. Sin embargo, la distribución por género dentro de esa horquilla sí revela una pauta preocupante: la mayoría de las mujeres se agrupan en dos extremos muy marcados —el puesto más alto de toda la plantilla y los puestos de EMERGE sin ningún complemento— mientras que los hombres presentan una distribución más escalonada y diversificada.

Edad	Puesto	Gén.	S. Base	Trienios	C. Específico	C. Destino	Bruto	Neto
39	Secretaria A1	M	1.333€	102€	2.070€	1.000€	4.507€	3.138€
59	Admtva C1	M	900€	209€	742€	637€	2.490€	1.874€
47	Admtva C1	M	900€	—	562€	637€	2.101€	1.638€
49	Admtvo C1	V	900€	—	562€	637€	2.101€	1.626€
60	Peón E	V	686€	135€	637€	381€	1.840€	1.449€
59	Peón E	V	686€	115€	637€	381€	1.820€	1.480€
46	Bolsa emp.	V	686€	—	627€	381€	1.695€	1.532€
49	Bolsa emp.	V	686€	—	627€	381€	1.695€	1.337€
44	Capataz EMERGE	M	2.095€	—	—	—	2.095€	1.916€
47	Op. EMERGE	M	1.911€	—	—	—	1.911€	1.747€
60	Op. EMERGE	M	1.911€	—	—	—	1.911€	1.747€
46	Op. EMERGE	V	1.911€	—	—	—	1.911€	1.747€
66	Técnico	V	1.087€	—	—	—	1.087€	1.017€



La composición salarial de la plantilla no refleja discriminación retributiva directa: todas las personas en el mismo puesto cobran lo mismo. La desigualdad es de naturaleza estructural y se origina en tres factores combinados: la concentración de mujeres en el programa EMERGE (sin acceso a complementos ni progresión), la ausencia de escalonamiento intermedio en las categorías femeninas (con un salto muy brusco entre EMERGE y la Secretaría), y la estructura de complementos que premia la estabilidad funcionarial, a la que el empleo temporal —mayoritariamente femenino en esta plantilla— no tiene acceso.

Estas conclusiones refuerzan la necesidad de incluir en el Plan de Igualdad medidas específicas orientadas a reducir la temporalidad femenina, garantizar el acceso progresivo a categorías con complementos retributivos, y revisar los criterios de diseño del programa EMERGE para incorporar perspectiva.

6.8 Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

La existencia de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo es un requisito legal y una garantía fundamental para la seguridad y dignidad del personal en el entorno laboral.

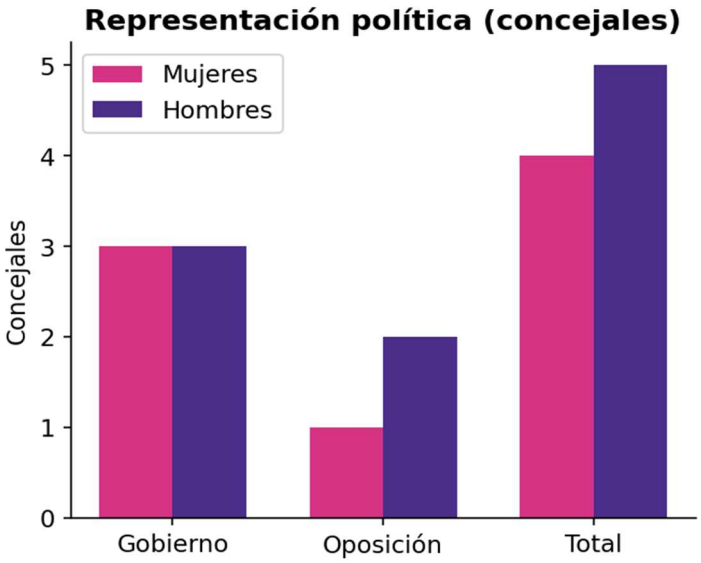
⚠ Ausencia de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

El Ayuntamiento de Petrés no dispone actualmente de protocolo de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo. Su elaboración y aprobación es una medida prioritaria en el marco del Plan de Igualdad, tanto desde un punto de vista legal como de prevención de riesgos.

Asimismo, el Ayuntamiento no cuenta con delegados/as de personal ni comité de empresa, dada la reducida dimensión de la plantilla. Tampoco existe un plan de evaluación del rendimiento del personal.

6.9 Composición de la Corporación

La participación paritaria en los órganos de representación y toma de decisiones es un indicador clave del grado de igualdad real en una institución pública.



Gráfica 4. Representación política por género y bloque

El Ayuntamiento de Petrés cuenta con 9 concejales en total: 5 hombres (56%) y 4 mujeres (44%). El equipo de gobierno está encabezado por un alcalde de género masculino. Las concejalas ejercen competencias en áreas como igualdad y educación, cultura y fiestas, y patrimonio, mientras que los concejales tienen a su cargo urbanismo y deportes.

✓ Aspecto positivo — Paridad aproximada en el gobierno

La composición del equipo de gobierno (3 mujeres y 3 hombres en concejalías, más el alcalde) refleja una distribución cercana a la paridad. No obstante, la Alcaldía recae en un hombre, lo que sigue siendo un indicador a tener en cuenta en el análisis de poder institucional.

7- PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO.

Cada área de intervención se dirigirá al cumplimiento de unos objetivos y tendrá asignada una o varias acciones.

Cada acción estará constituida por los siguientes aspectos, y vendrá codificada en función de: Códigos alfabéticos de las acciones:

Medidas normativas (MN)

Se refieren fundamentalmente a cambios normativos internos.

Acciones positivas (AP)

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas se aplican en tanto subsistan dichas situaciones, y deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Art. 11 LOI.

Medidas transversales (MT)

Operan a medio y largo plazo. En sí mismas son económicas, porque requieren básicamente la reestructuración de recursos y medios ya existentes, y responden a la pregunta sobre cómo afecta cada política municipal de RRHH a las mujeres y a los hombres que integran el consistorio, aunque tienen que ir acompañadas de instrumentos que favorezcan su puesta en marcha.

Responsabilidad

El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que, por razón de sus competencias, más relación tenga con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquico

Indicadores

Toda acción deberá formularse contemplando uno o varios indicadores que permitan medir el grado de consecución de los objetivos que se pretende alcanzar.

Periodicidad

Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente o puntual En el segundo caso podrán tener carácter periódico, es decir, repetirse bimestral / trimestral / semestral / anual / bienal

7.1 ANALISIS DAFO.

FORTALEZAS:

1.Del análisis de la plantilla y de los indicadores de género, edad, categoría profesional y retribuciones, se extraen una serie de fortalezas que reflejan una gestión del personal coherente con los principios de igualdad y equidad establecidos en la normativa vigente (factores internos positivos)

2.Representación política cercana a la paridad: 4 concejalas (44%) y 5 concejales (56%), con distribución equilibrada en el equipo de gobierno.

3.Las mujeres en puest8os cualificados (A1 y C1) tienen formación superior y ejercen funciones de alta responsabilidad técnica y administrativa.

4.Dimensión reducida de la plantilla que facilita la aplicación directa y el seguimiento personalizado de las medidas del Plan.

5.Cultura de flexibilidad informal en la gestión de horarios, que refleja una sensibilidad previa hacia la conciliación aunque no esté formalizada.

6.Voluntad institucional de elaborar el II Plan de Igualdad, demostrando compromiso más allá de la obligación legal estricta.

DEBILIDADES (factores internos a mejorar)

1.Ausencia total de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, incumpliendo la Ley Orgánica 3/2007 y generando desprotección de toda la plantilla.

2.Brecha salarial estructural: las mujeres se concentran en categorías con menor retribución (administrativas C1: 883 €/mes) frente a puestos masculinizados con salarios superiores (capataz EMERGE: 2.027 €/mes).

3.Alta temporalidad femenina: el 75% de las mujeres en categorías no cualificadas tiene contrato temporal (EMERGE), frente al 17% de los hombres en el mismo nivel.

4.Las mujeres no ocupan ningún puesto de operario/a funcionario, laboral fijo ni técnico a tiempo parcial, evidenciando segregación horizontal y vertical.

5.Sin políticas formalizadas de conciliación, evaluación del desempeño ni representación sindical. La flexibilidad informal no garantiza igualdad de trato ni trazabilidad.

OPORTUNIDADES (factores externos favorables)

1.Marco normativo robusto: la Ley Orgánica 3/2007 y el RDL 6/2019 ofrecen respaldo legal sólido e instrumentos concretos para implementar medidas de igualdad.

2.Acceso a fondos europeos (FSE+) y subvenciones de la Generalitat Valenciana para financiar programas de empleo con perspectiva de género y planes de igualdad en el sector público.

3.Creciente demanda social de administraciones locales ejemplares en igualdad, corresponsabilidad y prevención del acoso, lo que refuerza el impacto político y comunitario del Plan.

4.El programa EMERGE puede convertirse en una palanca para promover la inserción laboral femenina en sectores masculinizados, si se diseña con perspectiva de género.

AMENAZAS (factores externos a gestionar)

1.Alta rotación en programas de empleo temporal (EMERGE) que dificulta la consolidación de medidas de igualdad a medio plazo y perpetúa la precariedad femenina.

2.Resistencias culturales al cambio en entornos municipales pequeños, donde la informalidad puede enmascarar desigualdades sistémicas difíciles de visibilizar.

3.Recursos presupuestarios limitados típicos de municipios pequeños, que pueden comprometer la implementación sostenida de medidas de formación, conciliación y evaluación.

4.Cambios en el gobierno municipal tras elecciones pueden interrumpir la continuidad del Plan si no queda institucionalizado en el reglamento interno.

5.Riesgo de responsabilidad legal por la ausencia de protocolo de acoso: ante cualquier incidente, el Ayuntamiento podría enfrentar sanciones administrativas y reclamaciones judiciales.

Lo que realmente interesa del análisis de estos datos es, sin duda, la existencia de esos espacios que continúan funcionando a través de los estereotipos que masculinizan o feminizan determinadas actividades laborales y que, por lo tanto, hay que incidir directamente sobre su funcionamiento para evitar continuar reproduciéndolos, puesto que limitan el desarrollo profesional libre de las personas y que impiden que, por razón de nuestro sexo, se pueda o no acceder a trabajos determinados, posiblemente no de manera directa, pero si a través de lo simbólico.

7.2 RECOMENDACIONES Y MEDIDAS:

El análisis realizado permite identificar los siguientes ejes prioritarios de intervención para el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Petrés:

Segregación ocupacional y temporalidad

Las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos temporales y en categorías administrativas, mientras que los hombres ocupan la totalidad de los puestos de operario funcionario y laboral fijo, así como los puestos técnicos a tiempo parcial. Se proponen medidas para facilitar el acceso femenino a categorías profesionales más estables y con mayor retribución.

Brecha salarial estructural

Aunque no existe discriminación salarial directa (los sueldos están fijados por categoría), la concentración femenina en categorías de menor retribución genera una brecha estructural que debe abordarse mediante políticas de acceso y promoción interna con perspectiva de género.

Corresponsabilidad y conciliación

Las medidas de conciliación se aplican de forma informal y no existe un protocolo sistematizado. Dado que la maternidad sigue teniendo un impacto desproporcionado en las trayectorias laborales femeninas, se propone formalizar políticas de conciliación que fomenten la corresponsabilidad.

Protocolo de acoso

Es prioritaria la elaboración y aprobación de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con formación específica para toda la plantilla y canales de denuncia seguros.

Formación en igualdad

Se recomienda incluir en el plan de formación anual acciones específicas sobre igualdad de género, corresponsabilidad, prevención del acoso y perspectiva de género en la gestión pública.

Medidas

Las medidas que se presentan a continuación han sido elaboradas a partir del diagnóstico de situación y del análisis DAFO realizado sobre la plantilla del Ayuntamiento de Petrés.

Eje1. Área Transversal de Igualdad.

Implantar en la gestión municipal la transversalidad de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

M.0 Presentación interna del Plan de Igualdad a la plantilla

Origen DAFO	Fortaleza — Voluntad institucional de implementar el Plan · Oportunidad — Marco normativo LO 3/2007 como respaldo del compromiso político
Objetivo	Dar a conocer el II Plan de Igualdad a toda la plantilla del Ayuntamiento de Petrés, asumiendo públicamente el compromiso político de su implementación y promoviendo la implicación y colaboración de todas las personas que integran la organización para lograr una transversalidad efectiva en materia de igualdad.
Acciones	• El Alcalde y la Concejala de Cultura, Igualdad, Comunicación y Transparencia realizarán una presentación interna del Plan dirigida a toda la plantilla. • Se transmitirá el compromiso político institucional con la igualdad y la necesidad de la colaboración de toda la organización para su implementación efectiva. • Se entregará a cada persona un resumen del Plan con las medidas que les afectan directamente y los canales de participación disponibles.
Responsabilidad	Alcaldía · Concejalía de Cultura, Igualdad, Comunicación y Transparencia
Periodicidad	Puntual — Tras la aprobación del Plan en Pleno Municipal
Verificaciones / Indicadores	Acta de la sesión de presentación firmada por las personas asistentes. Registro fotográfico u otro medio que evidencie su realización. Lista de asistencia desagregada por género.

Eje 2. Acceso, selección y promoción al empleo.

Mantener el equilibrio global de la plantilla, y promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical.

Durante la realización del Informe diagnóstico, se ha observado la segregación horizontal (concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores de ocupación laboral) que se produce en la contratación de determinados puestos de trabajo. Por ello se decide redactar la siguiente acción, encaminada a eliminar los posibles sesgos de género que se produzcan en los procesos de selección.

Objetivos específicos: la eliminación de sesgos de género en el acceso al empleo.

M.1 Revisión de convocatorias con lenguaje y criterios inclusivos

Origen DAFO	Debilidad — Segregación ocupacional horizontal y vertical
Objetivo	Garantizar que los procesos de selección no incorporen sesgos de género ni barreras indirectas de acceso.
Acciones	• Revisar todas las bases de selección y convocatorias para incorporar lenguaje no sexista. • Eliminar requisitos físicos o de disponibilidad que puedan ser indirectamente discriminatorios. • Incluir en los tribunales de selección composición paritaria.
Responsable	Secretaría · Alcaldía
Plazo	0 – 6 meses
Indicadores	Nº de convocatorias revisadas. Composición paritaria de tribunales en el 100% de los procesos.

M.2 Criterio de preferencia por género infrarrepresentado *[MEDIO PLAZO]*

Origen DAFO	Oportunidad — Marco normativo LO 3/2007 art. 48
Objetivo	Aplicar el criterio de desempate favorable al género infrarrepresentado en categorías con segregación acreditada.
Acciones	• Incorporar en las bases de selección la cláusula de preferencia en igualdad de méritos. • Identificar las categorías con mayor desequilibrio (operarios/as, técnicos/as parciales). • Documentar y justificar su aplicación en cada proceso.
Responsable	Alcaldía · Secretaría
Plazo	6 – 12 meses
Indicadores	Nº de procesos en que se ha aplicado la cláusula. Evolución del % de género infrarrepresentado por categoría.

M.3 Diseño de EMERGE con perspectiva de género *[MEDIO PLAZO]*	
Origen DAFO	Oportunidad — EMERGE como palanca de inserción femenina en sectores masculinizados
Objetivo	Convertir el programa EMERGE en un instrumento activo de reducción de la segregación ocupacional, promoviendo la participación de mujeres en especialidades masculinizadas.
Acciones	• Establecer en el diseño del programa una reserva o preferencia activa para mujeres en especialidades masculinizadas (mantenimiento, servicios técnicos, obras). • Coordinación con la Diputació y LABORA para financiación y formación previa. • Seguimiento semestral de la composición por género del programa.
Responsable	Concejalía de Empleo
Plazo	18 meses
Indicadores	Nº de mujeres incorporadas a EMERGE en especialidades masculinizadas. Variación respecto al período anterior.

Eje 3. Formación.

De la información extraída del Diagnóstico se observa que el Ayuntamiento no ha realizado cursos de formación, o no se cuenta con información cuantitativa real a cerca de las personas que han disfrutado de la formación.

Se recomienda la recogida de datos de manera que pueda realizarse una ampliación del diagnóstico para valorar cual es el enfoque que se da por parte de la organización en materia de Formación.

El Ayuntamiento de Petrés puede adherirse a la red de formación que ofrece la Consellería y la Diputación, los diferentes agentes sociales (UGT y CCOO) y las asociaciones profesionales, que suelen ofrecer cursos de los cuales se puede hacer cargo el Ayuntamiento sin conllevar gasto económico para las arcas municipales.

No se dispone de mecanismos de detección de necesidades formativas, lo cual será necesario activar a través de una acción del Plan de Igualdad.

M.4 Acción formativa anual obligatoria en igualdad de género	
Origen DAFO	Debilidad — Sin formación sistematizada en igualdad ni prevención del acoso
Objetivo	Garantizar que toda la plantilla y los cargos electos dispongan de formación básica en igualdad de género, prevención del acoso y lenguaje inclusivo.
Acciones	• Incluir en el plan de formación anual una acción formativa obligatoria de al menos 2 horas en igualdad de género. • Adaptar el contenido a los distintos perfiles de la plantilla (técnico, operario, cargo electo). • Registrar la participación desagregada por sexo y categoría.
Responsable	Concejalía de Igualdad ·
Plazo	12 meses
Indicadores	Nº de personas formadas por sexo y categoría. % de plantilla que ha completado la formación anual.

Eje 4. Retribución y brecha salarial.

La composición salarial de la plantilla no refleja discriminación retributiva directa, pero sí una brecha estructural derivada de la concentración femenina en programas sin complementos. Las medidas buscan monitorizar y reducir esa brecha

M.5 Revisión de complementos para detectar criterios discriminatorios indirectos *[MEDIO PLAZO]*	
Origen DAFO	Debilidad — Complementos vinculados a puestos masculinizados sin revisión de género
Objetivo	Garantizar que ningún complemento salarial incorpore criterios que puedan resultar indirectamente discriminatorios por razón de género.
Acciones	• Revisar los criterios de asignación del complemento específico y de destino en todos los puestos. • Comprobar si los requisitos de penosidad, disponibilidad o dedicación exclusiva afectan de forma desproporcionada a mujeres. • Corregir los criterios que resulten discriminatorios.
Responsable	Secretaría · Alcaldía
Plazo	6 – 12 meses
Indicadores	Informe de revisión de complementos. Nº de criterios modificados.

M.6 Equiparación progresiva de condiciones en empleo temporal *L. PLAZO]*	
Origen DAFO	Amenaza — Temporalidad femenina como vector de brecha salarial estructural
Objetivo	Reducir la brecha retributiva entre el personal funcionarial y el personal temporal, especialmente en lo relativo a trienios y complementos de antigüedad.
Acciones	• Explorar con la Diputació y organismos supramunicipales fórmulas de reconocimiento de antigüedad en programas de empleo temporal. • Incluir en las próximas convocatorias de EMERGE cláusulas de mejora progresiva de condiciones. • Estudiar la posibilidad de consolidación de plazas para perfiles con alta continuidad.
Responsable	Alcaldía · Concejalía de Empleo
Plazo	+18 meses
Indicadores	Nº de personas en EMERGE con reconocimiento de antigüedad. Variación de la brecha salarial bruta global.

Eje 5. Conciliación de la vida laboral, familiar i personal objetivo:

La flexibilidad horaria existente es informal y no garantiza igualdad de trato. Las medidas formalizan los derechos de conciliación y promueven la corresponsabilidad activa, especialmente entre el personal masculino.

M.7 Reglamento interno de conciliación	
Origen DAFO	Debilidad — Sin políticas formalizadas de conciliación
Objetivo	Garantizar que todos los derechos de flexibilización horaria, teletrabajo parcial y adaptación de jornada estén reconocidos formalmente y se apliquen con criterios objetivos.
Acciones	• Elaborar y aprobar un reglamento de conciliación con criterios claros, objetivos y no discriminatorios. • Incluir flexibilidad horaria, reducción de jornada, adaptación de puesto y teletrabajo parcial. • Comunicarlo a toda la plantilla y publicarlo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.
Responsable	Alcaldía · Secretaría
Plazo	12 meses
Indicadores	Reglamento aprobado y publicado. Nº de solicitudes recibidas y resueltas por sexo.

M.8 Fomento activo del uso de permisos de paternidad y corresponsabilidad *[MEDIO PLAZO]*	
Origen DAFO	Debilidad — Impacto desigual de las responsabilidades familiares en la carrera femenina
Objetivo	Promover que el personal masculino haga uso efectivo de los permisos de paternidad, corresponsabilidad y cuidado, contribuyendo a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.
Acciones	• Diseñar una campaña de comunicación interna específica sobre los derechos de corresponsabilidad. • Registrar el uso de permisos de paternidad y conciliación desagregado por sexo. • Valorar positivamente el uso de estos permisos en la evaluación del clima laboral.
Responsable	Concejalía de Igualdad · Secretaría
Plazo	6 – 18 meses
Indicadores	Nº de hombres que hacen uso de permisos de paternidad/corresponsabilidad. Variación interanual.

Eje 6. Protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Responde a la debilidad más crítica detectada en el diagnóstico: la ausencia total de protocolo de acoso, que constituye una obligación legal directa derivada de la Ley Orgánica 3/2007 y genera desprotección inmediata de toda la plantilla.

M.9 Elaboración y aprobación del protocolo de acoso *[URGENTE]*	
Origen DAFO	Debilidad crítica — Ausencia de protocolo (riesgo legal inmediato)
Objetivo	Garantizar la protección de toda la plantilla frente al acoso sexual y por razón de sexo, cumpliendo la obligación establecida por la LO 3/2007.
Acciones	• Redactar el protocolo con definiciones, tipología, canal de denuncia confidencial y procedimiento de investigación. • Someter el protocolo a aprobación en Pleno Municipal. • Comunicarlo a toda la plantilla mediante sesión informativa presencial con acuse de recibo.
Responsable	Alcaldía ·
Plazo	6 meses
Indicadores	Protocolo aprobado en Pleno. Actas de sesión informativa firmadas por toda la plantilla.

Eje 7. Evaluación y seguimiento del plan de igualdad

M.10 Creación de la Comisión de Igualdad *[MEDIO PLAZO]*

Origen DAFO	Amenaza — Riesgo de discontinuidad del Plan ante cambios de gobierno
Objetivo	Crear un órgano de seguimiento estable, con representación de todos los grupos políticos y personal técnico, que garantice la continuidad del Plan independientemente del equipo de gobierno.
Acciones	• Aprobar en Pleno la creación de la Comisión de Igualdad con reglamento propio. • Establecer reuniones anuales con orden del día y acta. • Publicar los informes de seguimiento en la web municipal.
Responsable	Alcaldía · Concejalía de Igualdad
Plazo	6 – 12 meses
Indicadores	Comisión de Igualdad constituida y con al menos 1 reuniones anual.

M.11 Institucionalización del Plan en el reglamento orgánico municipal *[LARGO PLAZO]*

Origen DAFO	Amenaza — Dependencia del Plan de la voluntad política del equipo de gobierno
Objetivo	Blindar la continuidad del Plan de Igualdad incorporándolo al reglamento orgánico del Ayuntamiento, con revisión cuatrienal obligatoria.
Acciones	• Redactar la disposición reglamentaria que incorpore el Plan de Igualdad como documento vivo y obligatorio. • Someter la disposición a aprobación del Pleno Municipal. • Establecer la revisión y actualización del Plan cada 4 años.
Responsable	Alcaldía · Pleno Municipal
Plazo	+18 meses
Indicadores	Plan de Igualdad incorporado al reglamento orgánico. Revisión cuatrienal realizada.

Anexo I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción positiva: Medidas específicas, en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. *(Artículo 11.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).*

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradando u ofensivo. *(Artículo 7.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).*

Acoso psicológico o moral (mobbing): Se considera acoso psicológico o moral en el contexto profesional, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas, por parte de otra u otros que actúan frente a aquellas desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturba la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este; suponen tanto un atentado contra la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud *(Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.)*

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradando u ofensivo. *(Artículo 7.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).*

Acoso por orientación sexual: Cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el pro- pósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Acoso por identidad o expresión de género: Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado *(Artículo. 4.10. Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana).*

Auditoría retributiva: La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. *(Artículo 7.1. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.)*

Androcentrismo: Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especia humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre

todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición. *(Presupuestos Públicos en clave de género. Emakunde-Instituto Vasco de la mujer).*

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina - Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en este hay una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. *(Diccionario sobre género y temas conexos).*

Brecha salarial: Distancia en la retribución media de mujeres y hombres, que se fundamenta en factores de diversa naturaleza (personal, del puesto de trabajo y/o de la empresa para la que se trabaja) que hacen necesario definir indicadores que permitan medir la cuantía de esta diferencia salarial. La brecha salarial de género es el indicador más aceptado y expresa la diferencia salarial entre mujeres y hombres como un porcentaje respecto a los salarios de los trabajadores *(Boletín "IGUALDAD EN LA EMPRESA" nº 58. 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial. Ministerio de Igualdad, 2020).*

Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres: Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación, la subvención o los convenios públicos y que tienen por finalidad avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres *(Glosario de términos sobre cláusulas de igualdad en la contratación. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer).*

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. *(Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad, 2010).*

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de modo que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familia- res, evitando toda discriminación basada en su ejercicio *(Artículo 44.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).*

La Ley para la igualdad eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral a los trabajadores y a las trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio: permiso de maternidad, permiso de paternidad, lactancia, reducción de jornada, excedencia por cuidado a menores y familiares, vacaciones y flexibilidad de jornada (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Corresponsabilidad: Equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social *(Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).*

Cuotas: Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación (*Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana. Conselleria de Benestar Social, 2008).*

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especialidades del género *(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998).*

Diagnóstico de igualdad: Estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad *(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).*

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona a que sea, haya sido o podría ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. *(Artículo 6.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).*

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. *(Artículo 6.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).*

Discriminación salarial: Parte de la diferencia salarial que no se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y que solo puede explicarse en función del sexo de una persona *(Boletín "IGUALDAD EN LA EMPRESA" nº 58. 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial. Ministerio de Igualdad, 2020).*

División sexual del trabajo: Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad *(Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).*

Doble presencia: Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quiénes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo *(Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Secreta- ría Técnica del Proyecto Equal, 2007).*

Empoderamiento: Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

Equidad de género: Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aun- que considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres *(Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer)*

Género: Diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. *(Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.*

Comisión Europea, 1998). La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de genero declarando que el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados basándose en su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado en el momento del nacimiento *(Artículo.4.1. Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana).*

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (real, de facto):

Artículo 1. Objeto de la Ley

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, conseguir una sociedad más democrática, más justa y solidaria. *(Art. 1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).*

Artículo 9.2. Constitución Española

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones porque la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social. *(Artículo 9.2. Constitución Española).*

Igualdad formal: Supone la prohibición normativa o legal de discriminar por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquiera ser humano *(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998).*

Artículo 14. Constitución Española

Los españoles y españolas son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social *(Artículo 14.*

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, ya que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que estos y estas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas *(Artículo 4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Principio que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. *(Artículo 3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

Impacto de género (informe): Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género. (*Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno).*

Indicadores de género:

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Con el fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, han de: (…)

a) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
b) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

(Artículo 20. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Índices de concentración: Relación entre el nº de mujeres de una categoría y el total de las mujeres, por 100; relación de hombres de una categoría y el total de hombres, por 100 *(Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2019).*

Índices de distribución: Relación entre el nº de mujeres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100; relación entre el nº de hombres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100 *(Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2019).*

Lenguaje inclusivo, no sexista o igualitario: La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante *(PE 397.475. Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, 13 de febrero de 2008).*

Mainstreaming o transversalidad de género: Se suele traducir por transversalidad la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de manera que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas *(Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-SMS). Consejo de Europa,1998).*

Orientación sexual: Término utilizado para referirse a la atracción física y emocional hacia personas del mismo sexo y/o del sexo opuesto, así como a la falta de interés o atracción sexual (asexualidad) *(Glosario de término sobre diversidad afectivo sexual. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, 2018.)*

Patriarcado: Forma de organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde algunos varones adultos dominan a mujeres y niños/as con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los hijos. Las mujeres son confinadas en el espacio privado y a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. En su sentido literal significa Gobierno de los padres. Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas, y son reprimidos en el siglo XX por el movimiento feminista de los años sesenta en la búsqueda de una explicación que diera cuenta de la situación de opresión y dominación de las mujeres y posibilitaron su liberación. Gerda Lerner (1986) lo ha definido en sentido amplio, con "la manifestación del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general. Las teorizaciones sobre patriarcado fueron esenciales para el desarrollo de las distintas corrientes del feminismo, en sus versiones radical, marxista y materialista, entre otros.

Perspectiva de género: Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben afrontar y las maneras en qué lo hacen *(Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007).* La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en qué viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación *(IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 95).*

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

(Artículo 46.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Presencia o composición equilibrada: A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de manera que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. (Disposición adicional primera. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Segregación laboral: Concentración de mujeres y hombres en tipo y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de empleo que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical) (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea,1998).

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea,1998).

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998).

Sexismo: Término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Perspectiva de Género. Glosario de términos. Roma: IPS, 1997).

Sexo: Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que

poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres (Organización Mundial de la Salud).

Sistema de géneros (estereotipos y roles de género): Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como el clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. Se trata del contrato basado en las diferencias de género, un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las que se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia) (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998).

Sororidad: El concepto de sororidad proviene del latín "soror", "hermana", que se distingue del "frater" que se refiere al pacto entre hermanos, entre iguales. Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos *(Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).*

Techo de cristal: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres *(Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).*

Violencia de género: *Artículo 1. Objeto de la Ley*

1.La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2.Por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.

3.La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

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

Violencia contra las mujeres: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada *(Resolución de la Asamblea General Resolución 48/104 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993).*

En Petrés a 5 de Mayo 2026

AJUNTAMENT DE PETRES

Anor

Auditoría, Consultoría y Planificación en Igualdad