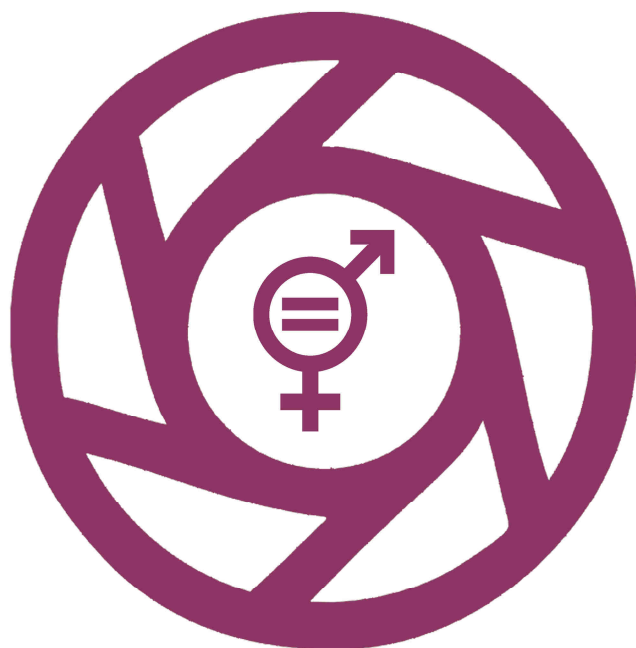




Atzeneta del Maestrat



**I PLAN DE IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES**

I. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humano entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Reflejo de ese principio es la consagración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, recogidos en el artículo 14 de la Carta Magna. Es el artículo 9.2 el que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En este marco normativo, en los últimos años en nuestro país se han aprobado leyes que han supuesto un gran impulso a las políticas de igualdad de mujeres y hombres a nivel estatal, como la 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 y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En este sentido, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo se expone que las Administraciones Públicas removerán los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. Esta norma legitima expresamente la acción positiva en su artículo 11, que faculta la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Siguiendo la estrategia dual recomendada para las políticas de igualdad, el artículo 15 de esta norma impone la incorporación de la perspectiva de género, al establecer que el principio de igualdad de género informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y que las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. También a nivel autonómico la normativa exige a los Poderes Públicos la planificación de políticas de igualdad. El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 8.2 establece que los poderes públicos valencianos están vinculados por los derechos reconocidos por la Constitución Española, el Ordenamiento de la Unión Europea y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, y velarán por su protección y respeto.

Por su parte la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el apartado segundo de su disposición adicional octava, expresa de forma taxativa la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable en su caso y en los términos previstos en el mismo. Asimismo se hace referencia a la obligación por parte de las Administraciones Públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana, el 2 de abril de 2003, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en cuyo artículo 4 se establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Más recientemente, la ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en su Disposición Adicional undécima, vuelve a reiterar la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aprobar planes de igualdad de género que contendrán un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

Y la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, en su artículo 31 implica expresamente a las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, para que, en el ámbito de sus competencias, lleven a cabo estrategias de sensibilización social para la prevención y eliminación de la violencia sobre la mujer.

En el ámbito de la Administración Local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local establece, en su artículo 25, la competencia municipal para promover para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, y más específicamente, el artículo 28 de este mismo texto legal, menciona cómo los municipios pueden realizar actividades adicionales a las de otras

Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente. En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, pues existe un espacio normativo de intervención que permite a los municipios promocionar actividades y ofrecer servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga en ningún momento pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

Este marco normativo legitima a los municipios para la planificación e implementación de medidas tendentes a conseguir la igualdad real de oportunidad des de mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.

Es en este marco normativo donde nace el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat.

El trabajo se ha desarrollado en dos fases:

1. El diagnóstico de la situación, se ha analizado la realidad del Ayuntamiento y del municipio en materia de igualdad.
2. Partiendo del diagnóstico realizado, en la segunda fase, se ha elaborado un Plan que tratará de corregir y evitar las situaciones de desigualdad que se dan o puedan darse en el ámbito interno del Ayuntamiento.

El principio de igualdad entre sexos quedará de esta forma incorporado, de forma expresa, como un valor más en la gestión interna del Ayuntamiento, lo que sin duda redundará en beneficio no solo del personal municipal sino también de los vecinos de nuestro pueblo.

Por último, este Plan de Igualdad pretende ser el punto de inicio de proyectos más ambiciosos con el propósito de lograr una sociedad más justa.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. ANÁLISIS DAFO. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

2.1. PROCESO DIAGNÓSTICO.

El municipio de Atzeneta del Maestrat cuenta con 1.286 habitantes, de los cuales 659 son hombres y 627 mujeres.

Es un municipio situado en el interior de la provincia de Castellón, se encuentra a 47 kilómetros de la capital, de esto podemos deducir que la influencia de la capital en materia laboral, económica, social y cultural no es tan elevada como podría serlo en otros municipios más próximos a esta.

El envejecimiento de la población del municipio es patente ya que de los 1.282 habitantes, 782 tienen entre 45 y 99 años (60,8% del total). En el año 2015 hubo 16 defunciones, 7 hombres y 9 mujeres; frente a los 8 nacimientos, 5 hombres y 3 mujeres. De estos datos se deduce que el crecimiento vegetativo tiene valores negativos. Los indicadores demográficos muestran que el índice de envejecimiento asciende a un 318,5%, mientras que el índice de maternidad es del 18,8 %.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, observamos que la inmigración está feminizada, es decir, hay más personas extranjeras que son mujeres. De los 112 extranjeros que viven en el municipio, 64 son mujeres.

Las estadísticas muestran que en el municipio son más las mujeres que trabajan con contrato que los hombres (70 hombres frente a 90 mujeres). Es decir, las mujeres forman el 56,25% de la población total activa del municipio.

Según los datos de la comarca (L'Alcalatén), las mujeres presentan una dificultad mayor que los hombres para llegar a final de mes (49,2% frente al 45,3%). Además, la renta media muestra que las mujeres cobran menos que los hombres, 14.384 euros/año/hombres frente a 14.086 euros/año/mujeres.

2.2. ANÁLISIS DAFO.

En el Ayuntamiento trabajan 19 personas, 11 mujeres (57,9%) y 8 hombres (42,1%).

❖ Participación y Toma de Decisiones:

El Ayuntamiento tiene una plantilla bastante reducida, 11 mujeres y 8 hombres, en este sentido no hay un desequilibrio significativo.

La corporación municipal de Atzeneta del Maestrat está formada por cuatro concejalías, la mayoría presididas por hombres:

Hombres

- Alcaldía
- Comisión Informativa de Economía, Hacienda, Personal (interno), Juventud
- Comisión Informativa de Obras, Agricultura, Jardines (incluye: piscina, aguas, ermitas, cementerio)
- Comisión Informativa de Fiestas, Turismo, Personal (externo), Deportes y Comercios

Mujeres

- Comisión Informativa de Cultura, Educación, Sanidad, Servicios Sociales, Tercera Edad

Se observa que las mujeres tienen un espacio reducido en la toma de decisiones, ya que de las cuatro concejalías sólo una la preside una mujer, existe cierta segregación entre los sexos, ya que las mujeres lideran carteras más feminizadas tradicionalmente.

❖ Contratación:

En el ayuntamiento, las mujeres suelen tener contratos de menos horas que los hombres, 6 mujeres (54,5 % del total de mujeres contratadas) tienen contrato de menos de 20 horas a 35 horas, mientras que solo cinco tienen un contrato de 40 horas. En cambio, los contratos de los hombres son todos de 36 a 40 horas.

El 60% de mujeres tienen contrato fijo, frente al 40 % de los hombres.

En cuanto a la contratación, se debe valorar el currículum independientemente de ser mujer u hombre, sin caer en estereotipos en cuanto a trabajos feminizados o masculinizados.

Se debería valorar a la hora de contratar la formación en materia de igualdad al igual que se valoran otros tipos de formaciones.

❖ Comunicación:

Las comunicaciones entre el personal de ayuntamiento suelen darse de forma oral o escrita. En este aspecto, los trabajadores/as deberían tener en cuenta el uso del lenguaje no sexista tanto para comunicarse entre ellos y ellas como en los comunicados, informe, escritos, etc. que se emiten desde el ayuntamiento.

❖ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad:

En este ayuntamiento hay 6 mujeres que ofrecen dedicación exclusiva a su trabajo, frente a 8 hombres. En cambio, la dedicación parcial está cubierta totalmente por mujeres, 5 en este caso. El 54,5% de mujeres que trabajan en el ayuntamiento tienen un contrato de menos de 35 horas semanales.

En cuanto a los permisos, solo se ha pedido una incapacidad temporal y la ha disfrutado una mujer. No se ha pedido ninguna reducción de jornada.

Por parte del ayuntamiento hay flexibilidad de horario por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

❖ Acciones sobre igualdad realizadas en 2017:



Las acciones realizadas en materia de igualdad han sido puntuales y poco transversales, no existe una partida económica destinada a Igualdad. Entre las actividades realizadas destacan, el día de la mujer el que se realizó una charla a cargo de los servicios sociales del municipio, los servicios sociales del municipio facilitaron dinámicas relacionadas con la igualdad al colegio y, posteriormente, se proyectó la película de "Sufragistas".

Se ha realizado también una exposición fotográfica titulada "No más princesas", en la que se analizan temas como el amor romántico, la igualdad entre hombres y mujeres y la coeducación.

Se ha realizado una exposición "Con las mujeres avanza el mundo" cedida por el Instituto de la Mujer y una charla para conmemorar el 25 de noviembre a cargo de los servicios sociales municipales, también se ha pintado un mural, se han hecho chapitas con el logo del objetivo violeta, proyecto promovido por el ayuntamiento y se ha firmado la adhesión al pacto valenciano contra la violencia de género.

2.3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

- Área de Participación y Toma de Decisiones:

-  Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres, en todos los ámbitos y niveles de participación (horizontal y vertical) y de toma de decisiones.
-  Promover la cooperación de todos y todas para conseguir una mayor participación de la mujer en la vida pública, y el asociacionismo de las mujeres en el municipio.

- Área de Recursos Humanos:

Posibilitar que el personal femenino y masculino tenga, en todas las áreas, categorías, posición, jerarquías y lugares, las mismas oportunidades y el mismo trato. Atender a:

- ✚ Desequilibrio existente, entre sexos, en el personal funcionario y el personal laboral, en valores globales, así como en cada uno de los colectivos que integran cada tipo de personal.
- ✚ Segregación horizontal por puestos de trabajo y sexos, así como por áreas y ámbitos de competencia.
- ✚ Desequilibrio existente, entre sexos, en los diferentes grupos profesionales.
- ✚ Desequilibrio en el tipo de dedicación del personal (fundamentalmente, en la dedicación exclusiva).
- ✚ Desequilibrio y segregación horizontal, entre sexos, en la consolidación de la antigüedad.
- ✚ Valoración de la formación en igualdad en los méritos computables.
- ✚ Desequilibrio, entre sexos, en las bandas salariales, fundamentalmente en las más altas.

- Área de Comunicación:

- ✚ Divulgar la igualdad de oportunidades en la cultura, la educación, los medios de comunicación, el ocio y el deporte.
- ✚ Promover y consolidar una comunicación interna y externa, escrita, oral y visual, no sexista, y disponer de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista de la información y la comunicación.

- Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad:

- ✚ Aplicar instrumentos que permitan conocer las necesidades de conciliación del personal, adoptando medidas que fomenten la corresponsabilidad.
- ✚ Avanzar en la creación de una sociedad favorable a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, protegiendo a las familias con un entorno que responda a las necesidades de madres y padres.

- Área de Prácticas Saludables:

- ✚ Conseguir que a través de la igualdad mejore la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población.

- Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- ✚ Elaborar y aplicar un protocolo de actuación que incorpore medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, incluido el moral, y, finalmente, difundirlo entre el personal del Ayuntamiento.

- Área de Bienes y Servicios:
 - ✚ Establecer medidas que promuevan la contratación del sector público y la oferta de bienes y servicios, como dispositivos para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorporar en las cláusulas de las licitaciones la valoración del desarrollo de medidas específicas y/o planes de igualdad en las empresas aspirantes.
- Área de Educación, Igualdad, Cultura y Ocio

Vemos necesario añadir esta área para poder dar continuidad en el tiempo a todas las acciones que se van a implementar y para acercar la igualdad a la vida cotidiana del municipio, integrándola en la educación, la cultura y el ocio propios de la ciudadanía. Las acciones y propuestas que incluimos en esta área tratan de crear un vínculo con la igualdad y que ésta, con el paso del tiempo, quede integrada en la consciencia colectiva y se dé por hecho que la igualdad ha de estar presente en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

3. PLAN DE IGUALDAD

3.1. DEFINICIÓN.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de realizar un diagnóstico de la situación concreta de un municipio, empresa o entidad pública, con el fin de conseguir la igualdad efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y, así, eliminar la discriminación por razón de sexo. Para conseguir esto, los planes de igualdad han de fijar unos objetivos concretos, implementados con estrategias y prácticas o acciones a adoptar para la consecución de dichos objetivos. Para el debido funcionamiento y para asegurar la efectividad del plan se deberá establecer un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos. Además de esto, el plan de igualdad podrá contemplar las materias de acceso al empleo, la promoción y la formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y también abordará la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3.2. VIGENCIA.

Queda fijada la vigencia del PIO a cuatro años, iniciándose el proceso de implementación en 2018 y finalizando en 2022.

3.3. ESTRUCTURA.

Este documento se estructura en un área estratégica general y seis áreas específicas, que se articulan a través de objetivos y medidas.

- Los objetivos generales son los siguientes:

ÁREA ESTRATEGICA GENERAL	OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS
Transversalizar la perspectiva de género en procesos y acciones y garantizar la aplicación del plan de igualdad.	1- Garantizar la continuidad del PIO y comunicarlo a todo el personal del Ayuntamiento. 2- Alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de actuación municipal. 3- Difundir el PIO tanto en el ámbito interno como en el externo. 4-Incrementar los conocimientos y la sensibilidad del personal sobre Igualdad de Oportunidades y la introducción de la perspectiva de género en sus ámbitos de actuación. 5- Fomentar la inclusión de criterios de género e Igualdad de Oportunidades en los proyectos, acciones y servicios del Ayuntamiento, de forma transversal.

- Los objetivos específicos a alcanzar dentro de las diferentes áreas estratégicas específicas son:

Área Estratégica Específica	Objetivos: generales y específicos
A- Área de Participación y toma de Decisiones	1- Facilitar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos de toma de decisiones, en toda la estructura (vertical y horizontal).
B- Área de Recursos Humanos	1- Promover la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres en todas las áreas, categorías, posiciones y jerarquías. 2- Incorporar la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres en la política formativa del Ayuntamiento. 3- Disponer de un procedimiento de selección objetivo y neutral, que procure por la incorporación a la plantilla del Ayuntamiento, en condiciones de igualdad a mujeres y hombres. 4- Garantizar la Igualdad de Oportunidades en la promoción y en la evaluación del rendimiento. 5- Conocer y analizar desde una perspectiva de género, la estructura salarial de todo el personal del Ayuntamiento, desagregado por sexos y tipo de retribuciones.
C- Área de Comunicación	1- Promover y consolidar una comunicación, verbal y no verbal, no sexista. 2- Disponer de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista de la información y comunicación.
D- Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad	1- Informar a la plantilla sobre las diferentes posibilidades de conciliación que ofrece la organización. 2- Garantizar el uso de las medidas de conciliación existentes.
E- Área de Prácticas Saludables y Prevención de Riesgos Laborales	1- Informar y sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de salud y prevención, analizando el impacto de las diferencias entre mujeres y hombres, relativos a la salud y a la prevención de enfermedades. 2- Divulgar los recursos existentes en materia de

	prevención de la violencia de género.
F- Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo	1- Prevenir, detectar y afrontar las actitudes discriminatorias, el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso laboral. 2- Disponer de medidas y mecanismos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 3- Promover unas relaciones laborales igualitarias, no sexistas y no violentas.
G- Área de Contratación Pública y el acceso a bienes y servicios	1- Promocionar la contratación del sector público y la oferta de bienes y servicios, como dispositivos para la promoción de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres a las empresas contratistas y subcontratistas.

- Las medidas y acciones para conseguir los objetivos son los siguientes:

ACCIONES / MEDIDAS
AREA GENERAL
Definir mecanismos de seguimiento del Plan de Igualdad, temporalidad y estrategias de ejecución y evaluar la aplicación
Comunicar al personal del Ayuntamiento la voluntad de trabajar para incorporar criterios de igualdad de oportunidades, comunicar los contenidos del diagnóstico y del PIO y hacerle participe de su ejecución
Comunicar a la ciudadanía que el Ayuntamiento ha aprobado el I Plan de Igualdad interno, de acuerdo con la normativa vigente.
Garantizar que las líneas de actuación de cada concejalía sean coherentes con el Plan Municipal.
Difundir el carácter transversal de las Políticas de Igualdad dentro del Ayuntamiento y las posibilidades de colaboración interna, prestando especial atención a la función de asesoramiento para introducir la perspectiva de género en los diferentes proyectos.
ÁREA ESPECÍFICA A: de Participación y toma de Decisiones
Elaborar una encuesta dirigida al personal (político y funcional) para conocer las dificultades que encuentran mujeres y hombres, para poder participar en igualdad de condiciones en los procesos de toma de decisiones.
Informar a todos los departamentos de la obligación de realizar las reuniones y sesiones de los diferentes órganos de manera que eviten horarios de difícil acceso a personas con dependientes a su cargo. Se determinará previamente el horario de comienzo y finalización
Aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones y evitar estereotipos de género a la hora de asignar los puestos de responsabilidad.
ÁREA ESPECÍFICA B: de Recursos Humanos
Hacer que los criterios de objetivación de la entrevista queden recogidos en las actas para poder hacer una evaluación posterior y garantizar que no respondan a estereotipos de género.
Divulgar una imagen no estereotipada de los empleos, fomentando la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y de la formación y trabajando contra la segregación laboral y la precarización de los sectores laborales más feminizados.
Catálogo de puestos de trabajo: garantizar que el catálogo respete la nomenclatura neutra y que estudie las funciones que se hacen dentro de cada puesto de trabajo, analizándolas para garantizar la igualdad de oportunidades, y relacionando las tareas con las atribuciones

<p>salariales y de categoría laboral, desagregando los datos por sexo.</p> <p>Valorar la formación en materia de igualdad, al igual que otros tipos de formación, a la hora de contratar.</p>
ÁREA ESPECÍFICA C: de Comunicación
<p>Difundir el plan de igualdad para que sea accesible a la población.</p> <p>Llevar a cabo una comunicación oficial a la plantilla, indicando que hay que hacer efectivo el uso de un lenguaje inclusivo en los diferentes documentos tanto internos como externos, de la institución.</p> <p>Incorporar a la web del ayuntamiento un apartado específico en materia de igualdad que incluya una guía de lenguaje no sexista y las acciones realizadas en ese área.</p> <p>Distribuir entre el personal un documento práctico sobre la utilización del lenguaje inclusivo, con especial atención a aquellas personas que se dedican a la comunicación institucional (prensa, alcaldía, etc.)</p> <p>Fomentar que en las comunicaciones hechas por los representantes de la institución (Alcalde/Alcaldesa y Concejales/Concejales) se mantenga el uso de un lenguaje inclusivo.</p> <p>Revisar los contenidos (lenguaje e imagen) que se publican en la página web y que se emplean en los materiales de difusión para velar que se mantenga un lenguaje inclusivo y que no se reproducen estereotipos de género.</p> <p>Revisar las solicitudes y cualquiera otra documentación de tipo interno y modificarla para adecuarla a los criterios del lenguaje inclusivo.</p> <p>Evitar el sexismo en la publicidad: en las fiestas, ferias, campeonatos...</p> <p>Utilizar en los departamentos del ayuntamiento y en los documentos municipales un lenguaje inclusivo que visibilice y represente a las mujeres.</p> <p>Publicar en los medios municipales información sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades.</p> <p>Velar por el uso de una imagen igualitaria de hombres y mujeres en las publicaciones municipales, en la web municipal y otros canales de comunicación.</p>
ÁREA ESPECÍFICA D: de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad
<p>Elaborar un documento esquemático sobre los permisos y condiciones para favorecer la conciliación a que tienen derecho el personal, y hacerlo llegar a la plantilla.</p> <p>Facilitar, tanto a hombres como a mujeres, el acceso a las medidas de conciliación.</p>
ÁREA ESPECÍFICA E: de Prácticas Saludables y Prevención de Riesgos Laborales
<p>Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género que existen en la provincia.</p>
ÁREA ESPECÍFICA F: Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo
<p>Difundir dentro del ayuntamiento un documento con criterios para detectar casos de actitudes discriminatorias, acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual y acoso moral.</p>
ÁREA ESPECÍFICA G: de Contratación Pública y el acceso a bienes y servicios
<p>Fomentar que las empresas que trabajen con el ayuntamiento incorporen la perspectiva de género.</p>
ÁREA ESPECÍFICA H: Área Educación, Igualdad, Cultura y Ocio
<p>Realizar actividades educativas y lúdicas dirigidas al público para sensibilizar en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contra la violencia de género.</p> <p>Conmemorar el 8 de marzo, día internacional de la mujer.</p> <p>Sensibilizar a la población sobre el uso sexista de los juguetes.</p> <p>Conmemorar el 25 de noviembre, día internacional para la eliminación de la violencia de género.</p>

Organizar programas y campañas de sensibilización ciudadana para la prevención de la violencia de género, considerando diferentes perfiles de población destinataria y diversidad de estrategias.
Trabajo en red con asociaciones del municipio en materia de igualdad (Associació d' ames de casa, Associació de jubilats, Comissió de Joves, Associació Cultural, l' escola, etc.)
Crear una red entre municipios contra la violencia de género.
Formar parte de la red Isonomia (UJI)
Crear una marca distintiva del municipio comprometida en la lucha contra la desigualdad entre mujeres y hombres y por la erradicación de la violencia de género (por ejemplo, la campaña del punto violeta).
Incorporar en la biblioteca municipal libros con temática de género.

