



Atzeneta del Maestrat



**I PLA D'IGUALTAT
DE DONES I HOMES**

I. MARC NORMATIU

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. La igualtat és, així mateix, un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres són un objectiu que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i de seus membres

L'article 1.1 de la Constitució Espanyola de 1978 propugna la igualtat com un dels valors superiors de l'ordenament jurídic. Reflex d'aquest principi és la consagració del dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, recollits en l'article 14 de la Carta Magna. És l'article 9.2 el que imposa als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

En aquest marc normatiu, en els últims anys al nostre país s'han aprovat lleis que han suposat un gran impuls a les polítiques d'igualtat de dones i homes a nivell estatal, com la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern, i la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere.

En aquest sentit, el 22 de març de 2007 es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la qual s'exposa que les Administracions Públiques remouran els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional. Aquesta norma legitima expressament l'acció positiva en el seu article 11, que faculta l'adopció de mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Seguint l'estratègia dual recomanada per a les polítiques d'igualtat, l'article 15 d'aquesta norma imposa la incorporació de la perspectiva de gènere, en establir que el principi d'igualtat de gènere informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics, i que les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats. També a nivell autonòmic la normativa exigeix als poders públics la planificació de polítiques d'igualtat. L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en l'article 8.2 estableix que els poders públics valencians estan vinculats pels drets reconeguts per la Constitució Espanyola, l'Ordenament de la Unió Europea i els instruments internacionals de protecció dels drets humans, individuals i col·lectius, i que vetllaran per la seva protecció i respecte.

Per la seva banda, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en l'apartat segon de la disposició addicional vuitena, expressa de manera taxativa l'obligatorietat de les Administracions Públiques d'elaborar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el Conveni Col·lectiu per al personal laboral i/o Acord per al personal funcionari que sigui aplicable en el seu cas i en els termes previstos en el mateix. Així mateix, es fa referència a l'obligació per part de les administracions públiques, a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana, el 2 d'abril de 2003, la Generalitat va aprovar la Llei 9/2003, per a la Igualtat de Dones i Homes, en l'article 4 de la qual s'estableix que els poders públics valencians han d'adoptar les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

Més recentment, la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en la disposició addicional onzena, torna a reiterar l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aprovar plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibilitin l'eliminació dels obstacles que impedeixin o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional

I la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, en l'article 31 implica expressament a les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, per a què, en l'àmbit de les seves competències, duguin a terme estratègies de sensibilització social per a la prevenció i eliminació de la violència sobre la dona.

En l'àmbit de l'Administració Local, la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local estableix, al seu article 25, la competència municipal per a promoure per a la gestió dels seus interessos i en l'àmbit de les seves competències, tota classe d'activitats i prestar aquells serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal i, més específicament, l'article 28 d'aquest mateix text legal esmenta com els municipis poden realitzar activitats addicionals a les d'altres Administracions Públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient. En aquest context, el protagonisme de l'Administració Local és clar, ja que hi ha un espai normatiu d'intervenció que permet als municipis promocionar activitats i oferir serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la ciutadania en matèria de gènere, sense que això suposi en cap moment pèrdua o obstacle a les competències d'altres Administracions Públiques.

Aquest marc normatiu legitima els municipis per a la planificació i implementació de mesures tendents a aconseguir la igualtat real d'oportunitat des de dones i homes en l'àmbit de les seves competències.

És en aquest marc normatiu on neix el I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Atzeneta del Maestrat.

El treball s'ha desenvolupat en dues fases:

1. El diagnòstic de la situació, s'ha analitzat la realitat de l'Ajuntament i del municipi en matèria d'igualtat.
2. Partint del diagnòstic realitzat, en la segona fase s'ha elaborat un Pla que tractarà de corregir i evitar les situacions de desigualtat que es donen o puguin donar-se en l'àmbit intern de l'Ajuntament.

El principi d'igualtat entre sexes quedarà d'aquesta manera incorporat, de forma expressa, com un valor més en la gestió interna de l'Ajuntament, el que sens dubte redundarà en benefici no només del personal municipal sinó també dels veïns i les veïnes del nostre poble.

Finalment, aquest Pla d'Igualtat pretén ser el punt d'inici de projectes més ambiciosos amb el propòsit d'aconseguir una societat més justa.

2. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ. ANÀLISI DAFO. CONCLUSIONS I PROPOSTES.

2.1. PROCÉS DIAGNÒSTIC.

El municipi d'Atzeneta del Maestrat compta amb 1.286 habitants, dels quals 659 són homes i 627 dones.

És un municipi situat a l'interior de la província de Castelló, es troba a 47 quilòmetres de la capital, de la qual cosa podem deduir que la influència de la capital en matèria laboral, econòmica, social i cultural no és tan elevada com en altres municipis més propers a aquesta.

L'envelliment de la població del municipi és patent, ja que dels 1.282 habitants, 782 tenen entre 45 i 99 anys (60,8% del total). L'any 2015 hi va haver 16 defuncions, 7 homes i 9 dones; front als 8 naixements, 5 homes i 3 dones. D'aquestes dades es dedueix que el creixement vegetatiu té valors negatius. Els indicadors demogràfics mostren que l'índex d'envelliment ascendeix a un 318,5%, mentre que l'índex de maternitat és del 18,8%.

Segons les dades de l'Institut Nacional d'Estadística, s'observa que la immigració està feminitzada, és a dir, que hi ha més persones estrangeres que són dones. Concretament, dels 112 estrangers que viuen al municipi, 64 són dones.

Les estadístiques mostren que al municipi són més les dones que treballen amb contracte que els homes (70 homes front a 90 dones). És a dir, les dones formen el 56,25% de la població total activa del municipi.

Segons les dades de la comarca (l'Alcalatén), les dones presenten una dificultat més gran que els homes per arribar a final de mes (49,2% front del 45,3%). A més, la renda mitjana mostra que les dones cobren menys que els homes, 14.384 euros/any/homes front a 14.086 euros/any/dones.

2.2. ANÁLISIS DAFO.

A l'Ajuntament treballen 19 persones, 11 dones (57,9%) i 8 homes (42,1%).

❖ Participació i Presa de Decisions:

L'Ajuntament té una plantilla bastant reduïda, 11 dones i 8 homes, i en aquest sentit no hi ha un desequilibri significatiu.

La corporació municipal d'Atzeneta del Maestrat està formada per quatre regidories, la majoria presidides per homes.

Homes:

- Alcaldia.
- Comissió Informativa d'Economia, Hisenda, Personal (intern), Joventut.
- Comissió Informativa d'Obres, Agricultura, Jardins (inclou: piscina, aigües, ermites, cementiri).
- Comissió Informativa de Festes, Turisme, Personal (extern), Esports i Comerços.

Dones:

- Comissió Informativa de Cultura, Educació, Sanitat, Serveis Socials, Tercera Edat.

S'observa que les dones tenen un espai reduït en la presa de decisions, ja que de les quatre regidories només una la presideix una dona, al mateix temps que hi ha certa segregació entre els sexes, ja que les dones lideren carteres més feminitzades tradicionalment.

❖ Contractació:

A l'Ajuntament, les dones solen tenir contractes de menys hores que els homes, 6 dones (54,5% del total de dones contractades) tenen contracte de menys de 20 hores a 35 hores, mentre que només cinc tenen un contracte de 40 hores . En canvi, els contractes dels homes són tots de 36 a 40 hores.

El 60% de dones tenen contracte fix, enfront del 40% dels homes.

En quant a la contractació, s'ha de valorar el currículum independentment de ser dona o home, sense caure en estereotips quant a treballs feminitzats o masculinitzats.

S'hauria de valorar a l'hora de contractar la formació en matèria d'igualtat de la mateixa manera que es valoren altres tipus de formacions.

❖ Comunicació:

Les comunicacions entre el personal de l'Ajuntament solen donar-se de forma oral o escrita. En aquest aspecte, els/les treballadors/es haurien de tenir en compte l'ús del llenguatge no sexista tant per comunicar-se entre ells i elles com en els comunicats, informe, escrits, etc. que s'emeten des de l'ajuntament.

❖ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i coresponsabilitat:

En aquest ajuntament hi ha 6 dones que ofereixen dedicació exclusiva al seu treball, enfront de 8 homes. En canvi, la dedicació parcial està coberta totalment per dones, 5 en aquest cas. El 54,5% de dones que treballen a l'ajuntament tenen un contracte de menys de 35 hores setmanals.

Pel que fa als permisos, només s'ha demanat una incapacitat temporal i l'ha gaudit una dona. No s'ha demanat cap reducció de jornada.

Per part de l'ajuntament hi ha flexibilitat d'horari per conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

❖ Accions sobre igualtat realitzades el 2017:



Les accions realitzades en matèria d'igualtat han estat puntuals i poc transversals, no hi ha una partida econòmica destinada a l'igualtat. Entre les activitats realitzades destaquen les del dia de la dona: es va realitzar una xerrada a càrrec dels serveis socials del municipi, els serveis socials del municipi van facilitar dinàmiques relacionades amb la igualtat a l'escola, i també es va projectar la pel·lícula "Sufragistas".

S'ha realitzat també una exposició fotogràfica titulada "No más princesas", en la qual s'analitzen temes com l'amor romàntic, la igualtat entre homes i dones i la coeducació.

Ha estat també l'exposició "Amb les dones avança el món" cedida per l'Institut de la Dona, i s'ha realitzat una xerrada per commemorar el 25 de novembre a càrrec dels serveis socials municipals, també per a aquesta data s'ha pintat un mural, s'han fet xapes amb el logotip de l'objectiu violeta, projecte promogut per l'ajuntament, i s'ha signat l'adhesió al pacte valencià contra la violència de gènere.

2.3. CONCLUSIONS I PROPOSTES.

- Àrea de Participació i Presa de Decisions:

-  Promoure una representació equilibrada de dones i homes, en tots els àmbits i nivells de participació (horitzontal i vertical) i de presa de decisions.
-  Promoure la cooperació de tots i totes per aconseguir una major participació de la dona en la vida pública, i l'associacionisme de les dones al municipi.

- Àrea de Recursos Humans:

Possibilitar que el personal femení i masculí tingui, en totes les àrees, categories, posició, jerarquies i llocs, les mateixes oportunitats i el mateix tracte. Atendre a:

- ✚ Desequilibri existent, entre sexes, en el personal funcionari i el personal laboral, en valors globals, així com en cada un dels col·lectius que integren cada tipus de personal.
- ✚ Segregació horitzontal per llocs de treball i sexes, així com per àrees i àmbits de competència.
- ✚ Desequilibri existent, entre sexes, en els diferents grups professionals.
- ✚ Desequilibri en el tipus de dedicació del personal (fonamentalment, en la dedicació exclusiva).
- ✚ Desequilibri i segregació horitzontal, entre sexes, en la consolidació de l'antiguitat.
- ✚ Valoració de la formació en igualtat en els mèrits computables.
- ✚ Desequilibri, entre sexes, en les bandes salarials, fonamentalment en les més altes.

- Àrea de Comunicació:

- ✚ Divulgar la igualtat d'oportunitats en la cultura, l'educació, els mitjans de comunicació, l'oci i l'esport.
- ✚ Promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, oral i visual, no sexista, i disposar de recursos que guien en l'ús i tractament no sexista de la informació i la comunicació.

- Àrea de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i coresponsabilitat:

- ✚ Aplicar instruments que permetin conèixer les necessitats de conciliació del personal, adoptant mesures que fomentin la coresponsabilitat.
- ✚ Avançar en la creació d'una societat favorable a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, protegint a les famílies amb un entorn que respongui a les necessitats de mares i pares.

- Àrea de Pràctiques Saludables:

- ✚ Aconseguir que a través de la igualtat millori la salut, el benestar i la qualitat de vida de la població.

- Dispositius de prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

- ✚ Elaborar i aplicar un protocol d'actuació que incorpori mesures relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe, inclòs el moral, i, finalment, difondre-ho entre el personal de l'Ajuntament.

- Àrea de Béns i Serveis:

- ✚ Establir mesures que promocionin la contractació del sector públic i l'oferta de béns i serveis, com a dispositius per a la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes, incorporar a les clàusules de les licitacions la valoració del desenvolupament de mesures específiques i/o plans de igualtat en les empreses aspirants.

- Àrea d'Educació, Igualtat, Cultura i Oci:

- ✚ Veiem necessari afegir aquesta àrea per poder donar continuïtat en el temps a totes les accions que es van a implementar i per apropar la igualtat a la vida quotidiana del municipi, integrant-la en l'educació, la cultura i l'oci propis de la ciutadania. Les accions i propostes que incloem en aquesta àrea tracten de crear un vincle amb la igualtat i que aquesta, amb el pas del temps, quedi integrada en la consciència col·lectiva i es doni per fet que la igualtat ha d'estar present en tots els àmbits de la vida pública i privada.

3. PLA D'IGUALTAT

3.1. DEFINICIÓ.

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures que s'adopten després de realitzar un diagnòstic de la situació concreta d'un municipi, empresa o entitat pública, per tal d'aconseguir la igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats de dones i homes i, així, eliminar la discriminació per raó de sexe. Per aconseguir això, els plans d'igualtat han de fixar uns objectius concrets, implementats amb estratègies i pràctiques o accions a adoptar per a la consecució d'aquests objectius. Per al correcte funcionament i per assegurar l'efectivitat del pla s'haurà d'establir un sistema de seguiment i avaluació dels objectius. A més d'això, el pla d'igualtat podrà contemplar les matèries d'accés a l'ocupació, la promoció i la formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar, i també abordarà la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3.2. VIGÈNCIA.

Queda fixada la vigència del Pla a quatre anys, iniciant-se el procés d'implementació en 2018 i finalitzant en 2022.

3.3. ESTRUCTURA.

Aquest document s'estructura en una àrea estratègica general i sis àrees específiques, que s'articulen mitjançant objectius i mesures.

- Els objectius generals són els següents:

ÀREA ESTRATÈGICA GENERAL	OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS
Transversalitzar la perspectiva de gènere en processos i accions i garantir l'aplicació del pla d'igualtat.	1- Garantir la continuïtat del PIO i comunicar-ho a tot el personal de l'Ajuntament. 2- Assolir la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els nivells i àmbits d'actuació municipal. 3- Difondre el PIO tant en l'àmbit intern com en l'extern. 4-Incrementar els coneixements i la sensibilitat del personal sobre Igualtat d'Oportunitats i la introducció de la perspectiva de gènere en els seus àmbits d'actuació. 5- Fomentar la inclusió de criteris de gènere i Igualtat d'Oportunitats en els projectes, accions i serveis de l'Ajuntament, de forma transversal.

- Els objectius específics a assolir dins de les diferents àrees estratègiques específiques són:

Àrea Estratègica Específica	Objectius: generals i específics
A- Àrea de Participació i Presa de Decisions	1- Facilitar la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans de presa de decisions, en tota l'estructura (vertical i horitzontal).
B- Àrea de Recursos Humans	1- Promoure la igualtat efectiva d'homes i dones en totes les àrees, categories, posicions i jerarquies. 2- Incorporar la igualtat efectiva de dones i homes en la política formativa de l'Ajuntament. 3- Disposar d'un procediment de selecció objectiu i neutral, que procuri per la incorporació a la plantilla de l'Ajuntament, en condicions d'igualtat a dones i homes. 4- Garantir la Igualtat d'Oportunitats en la promoció i en l'avaluació del rendiment. 5- Conèixer i analitzar des d'una perspectiva de gènere, l'estructura salarial de tot el personal de l'Ajuntament, desagregat per sexes i tipus de retribucions.
C- Àrea de Comunicació	1- Promoure i consolidar una comunicació, verbal i no verbal, no sexista. 2- Disposar de recursos que guien en l'ús i tractament no sexista de la informació i comunicació.
D- Àrea de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i coresponsabilitat	1- Informar a la plantilla sobre les diferents possibilitats de conciliació que ofereix l'organització. 2- Garantir l'ús de les mesures de conciliació existents
E- Àrea de Pràctiques Saludables i Prevenció de Riscos Laborals	1- Informar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament en matèria de salut i prevenció, analitzant l'impacte de les diferències entre dones i homes, relatives a la salut i a la

	<p>prevenció de malalties.</p> <p>2- Divulgar els recursos existents en matèria de prevenció de la violència de gènere</p>
F- Dispositius de prevenció y detecció d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe	<p>1- Prevenir, detectar i afrontar les actituds discriminatòries, l'assetjament sexual, per raó de sexe i l'assetjament laboral.</p> <p>2- Disposar de mesures i mecanismes per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</p> <p>3- Promoure unes relacions laborals igualitàries, no sexistes i no violentes.</p>
G- Àrea de Contractació Pública y d'accés a bens i serveis	<p>1- Promocionar la contractació del sector públic i l'oferta de béns i serveis, com a dispositius per a la promoció de la Igualtat efectiva de dones i homes a les empreses contractistes i subcontractistes</p>

- Les mesures i accions per a aconseguir els objectius són les següents:

ACCIONS / MESURES

ÀREA GENERAL

Definir mecanismes de seguiment del Pla d'Igualtat, temporalitat i estratègies d'execució, i avaluar l'aplicació.

Comunicar al personal de l'Ajuntament la voluntat de treballar per incorporar criteris d'igualtat d'oportunitats, comunicar els continguts del diagnòstic i del PIO i fer-lo partícip de la seva execució.

Comunicar a la ciutadania que l'Ajuntament ha aprovat el I Pla d'Igualtat intern, d'acord amb la normativa vigent.

Garantir que les línies d'actuació de cada regidoria siguin coherents amb el Pla Municipal.

Difondre el caràcter transversal de les Polítiques d'Igualtat dins de l'Ajuntament i les possibilitats de col·laboració interna, fent especial atenció a la funció d'assessorament per introduir la perspectiva de gènere en els diferents projectes.

ÀREA ESPECÍFICA A: de Participació i Presa de Decisions

Elaborar una enquesta adreçada al personal (polític i funcional) per conèixer les dificultats que troben dones i homes, per poder participar en igualtat de condicions en els processos de presa de decisions.

Informar a tots els departaments de l'obligació de realitzar les reunions i sessions dels diferents òrgans de manera que evitin horaris de difícil accés a persones amb dependents al seu càrrec. Es determinarà prèviament l'horari de començament i finalització.

Augmentar la presència de dones en els àmbits de presa de decisions i evitar estereotips de gènere a l'hora d'assignar els llocs de responsabilitat.

ÀREA ESPECÍFICA B: de Recursos Humans

Fer que els criteris d'objectivació de l'entrevista quedin recollits en les actes per poder fer una avaluació posterior i garantir que no responguin a estereotips de gènere.

Divulgar una imatge no estereotipada dels llocs de treball, fomentant la igualtat d'oportunitats en el món laboral i de la formació, i treballar contra la segregació laboral i la precarització dels sectors laborals més feminitzats.

Catàleg de llocs de treball: garantir que el catàleg respecti la nomenclatura neutra i que estudiï les funcions que es fan dins de cada lloc de treball, analitzant-les per garantir la igualtat d'oportunitats, i relacionant les tasques amb les atribucions salarials i de categoria laboral, desagregant les dades per sexe.
Valorar la formació en matèria d'igualtat, de la mateixa manera que altres tipus de formació, a l'hora de contractar.
ÀREA ESPECÍFICA C: de Comunicació
Difondre el pla d'igualtat perquè sigui accessible a la població.
Dur a terme una comunicació oficial a la plantilla, indicant que cal fer efectiu l'ús d'un llenguatge inclusiu en els diferents documents tant interns com externs, de la institució.
Incorporar a la web de l'ajuntament un apartat específic en matèria d'igualtat que inclogui una guia de llenguatge no sexista i les accions realitzades en aquesta àrea.
Distribuir entre el personal un document pràctic sobre la utilització del llenguatge inclusiu, amb especial atenció a aquelles persones que es dediquen a la comunicació institucional (premsa, alcaldia, etc.).
Fomentar que en les comunicacions fetes pels representants de la institució (Alcalde / Alcaldessa i Regidors / Regidores) es mantingui l'ús d'un llenguatge inclusiu.
Revisar els continguts (llenguatge i imatge) que es publiquen a la pàgina web i que es fan servir en els materials de difusió per vetllar que es mantingui un llenguatge inclusiu i que no es reproduïen estereotips de gènere.
Revisar les sol·licituds i qualsevol altra documentació de tipus intern i modificar-la per adequar-la als criteris del llenguatge inclusiu.
Evitar el sexisme en la publicitat: en les festes, fires, campionats...
Utilitzar en els departaments de l'ajuntament i en els documents municipals un llenguatge inclusiu que visibilitzi i representi a les dones.
Publicar en els mitjans municipals informació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats.
Vetllar per l'ús d'una imatge igualitària d'homes i dones a les publicacions municipals, a la web municipal i a altres canals de comunicació.
ÀREA ESPECÍFICA D: de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i coresponsabilitat
Elaborar un document esquemàtic sobre els permisos i condicions per afavorir la conciliació a què té dret el personal, i fer-lo arribar a la plantilla.
Facilitar, tant a homes com a dones, l'accés a les mesures de conciliació.
ÀREA ESPECÍFICA E: de Pràctiques Saludables i Prevenció de Riscos Laborals
Divulgar els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere existents en la província.
ÀREA ESPECÍFICA F: Dispositius de prevenció i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Difondre dins de l'ajuntament un document amb criteris per detectar casos d'actituds discriminatòries, assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual i assetjament moral.
ÀREA ESPECÍFICA G: de Contractació Pública i accés a bens i serveis
Fomentar que les empreses que treballen amb l'ajuntament incorporin la perspectiva de gènere.
ÀREA ESPECÍFICA H: Àrea d'Educació, Igualtat, Cultura i Oci
Realitzar activitats educatives i lúdiques dirigides al públic per sensibilitzar en igualtat d'oportunitats entre homes i dones i contra la violència de gènere.
Commemorar el 8 de març, dia internacional de la dona.
Sensibilitzar a la població sobre l'ús sexista dels joguets.
Commemorar el 25 de novembre, dia internacional per a l'eliminació de la violència de gènere.
Organitzar programes i campanyes de sensibilització ciutadana per a la prevenció de la violència de gènere, considerant diferents perfils de població destinatària i diversitat

d'estratègies.
Treball en xarxa amb associacions del municipi en matèria d'igualtat (Associació d'ames de casa, Associació de jubilats, Comissió de Joves, Associació Cultural, l'escola, etc.).
Crear una xarxa entre municipis contra la violència de gènere.
Formar part de la xarxa Isonomia (UJI).
Crear una marca distintiva del municipi compromesa en la lluita contra la desigualtat entre dones i homes i per l'eradicació de la violència de gènere (per exemple, la campanya del punt violeta).
Incorporar en la biblioteca municipal llibres amb temàtica de gènere.