



I PLAN ESTRATÈGIC DE IGUALDAD DE RIBA-ROJA DE TÚRIA

- VERSIÓ REDUCIDA -

DIPUTACIÓ DE
VALENCIA

Joventut, Esports i Igualtat

Riba-roja de Túria es un municipio abierto a la interculturalidad y a la diversidad que trabaja diariamente por revertir en una mayor igualdad en todos los ámbitos, afianzando la lucha contra la desigualdad de género y contra la discriminación de cualquier tipo.

Nuestra sociedad avanza hacia formas de desarrollo más colaborativas e inclusivas, y de esta manera la erradicación de todo tipo de discriminación y de violencia en nuestro municipio se torna fundamental.

Me complace así presentar nuestro I Plan Estratégico de Igualdad 2018-2022, un proyecto ambicioso, integrador e innovador, por medio del cual hemos pretendido dotar, tanto a la plantilla de nuestro ayuntamiento (plan interno de igualdad), como a nuestra ciudadanía (plan municipal de igualdad) de dos documentos con acciones específicas, aunados en este proyecto conjunto para que la igualdad impregne a la totalidad de la ciudadanía de nuestro municipio.

Los planes de igualdad señalados han sido creados en base a procesos de diagnóstico completos y participativos, por lo que estamos seguros de que ambos se adecúan a la realidad tanto de la plantilla del Ayuntamiento como de nuestra ciudadanía en lo que respecta a la igualdad.

Es innegable el papel que las Administraciones Públicas tienen para la consecución de la igualdad en la sociedad. En Riba-roja de Túria llevamos años trabajando con tesón para conseguir que los valores fundamentales de justicia, respeto e igualdad impregnen entre nuestras vecinas y vecinos.

Por mi parte, me queda señalar la profunda ilusión de presentar este primer Plan Estratégico de Igualdad de Riba-roja de Túria, avalando los principios fundadores del mismo, basados entre otros, en el respeto, el diálogo, la confianza y la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.

Me enorgullece asimismo formar parte de este proyecto innovador e integrador, e insto a la plantilla de nuestro ayuntamiento y a nuestra ciudadanía a colaborar en el desarrollo de las acciones del mismo, con la máxima implicación, pues solo trabajando de forma conjunta podremos lograr un municipio mucho más integrador e igualitario.

Robert Raga Gadea
Alcalde de Riba-roja de Túria



IGUALDAD

Nuestro I Plan Estratégico de Igualdad surge de nuestro férreo compromiso con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en nuestro municipio.

Me siento profundamente orgullosa de poder formar parte de este proyecto innovador y estratégico por el cual pretendemos que Riba-roja de Túria sea un municipio donde la igualdad entre todas las personas que conforman el mismo sea evidente, posibilitando que la totalidad de la población de Riba-roja de Túria pueda desarrollarse tanto en el ámbito público como en el privado, rompiendo la barrera de las limitaciones tradicionalmente impuestas por los roles de género.

Nuestro I Plan Estratégico de Igualdad conforma un proyecto completo e integrador para conseguir la igualdad de oportunidades dentro del municipio, un plan que aúna nuestro plan interno de igualdad, dirigido a la plantilla del ayuntamiento, y nuestro plan externo de igualdad, el que es nuestro plan municipal, y el cual representa la totalidad de la población de Riba-roja de Túria.

A través de estas líneas, además de mostrar mi satisfacción y entusiasmo ante este proyecto, me gustaría enfatizar el compromiso que se pretende por parte tanto de la plantilla del ayuntamiento, como de la ciudadanía, pues este trabajo no sería de ninguna manera posible sin el compromiso de todas las partes que lo componen.

Esperamos que estas páginas en las que se engloban acciones concretas en diferentes áreas de actuación consigan lograr los objetivos propuestos y podamos ver la evolución en el cambio en nuestro municipio al término de 2022, año de finalización de nuestro Plan Estratégico de Igualdad.

Gracias a toda la gente de nuestro municipio que ha colaborado en la redacción de este nuestro I Plan Estratégico de Igualdad de Riba-roja de Túria. Por mi parte, espero que este proyecto sea acogido con el mismo entusiasmo con el que lo hemos hecho desde un primer momento desde el Área de Mujer y Fomento de la Igualdad.

Lola Verdeguer Royo
Concejala de Mujer y Fomento de la Igualdad



A stylized, handwritten signature in white ink on a dark red background. The signature is cursive and appears to read 'Lola Verdeguer Royo'.

SALUDA

Riba-roja de Túria, referente y ejemplo de igualdad

El municipio de Riba-roja de Túria, con sus más de 22000 habitantes y sus especiales características morfológicas inherentes, hacen que, a pesar de su proximidad a Valencia, siga manteniendo una identidad propia y en constante evolución social. Esta evolución social no puede ser indiferente ante las desigualdades de género, desigualdades entre mujeres y hombres que todavía perviven en nuestras sociedades y que pueden generar situaciones que nuestro municipio, comprometido con la igualdad real, va a tratar de atajar.

Para llevar nuestro compromiso a buen término necesitamos que tanto la Administración Local como la ciudadanía se unan en este esfuerzo que, somos conscientes, tendrá que superar algunas resistencias, pero que, sin embargo, con el esfuerzo, las ganas y el compromiso de toda la ciudadanía y de la Administración Pública, podremos alcanzar.

Somos conscientes, asimismo, de que podremos realizar cambios sustanciales en nuestro municipio en pro de la igualdad, para que ninguna persona que viva en Riba-roja de Túria, independientemente de su sexo, etnia, condición, diversidad funcional o situación personal o familiar sea discriminada en nuestro municipio.

Para esto hemos emprendido una gran gesta, la cual supone la creación de este Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en el Municipio de Riba-roja de Túria. Un proyecto innovador que engloba un Plan Interno de Igualdad, dirigido a la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria y un Plan Externo de Igualdad o Municipal, dirigido a la totalidad del municipio de Riba-roja de Túria.

A través del Plan Interno de Igualdad, pretendemos que la plantilla de nuestro ayuntamiento sea consciente de las desigualdades que pueden producirse en el mismo, para, una vez identificadas estas, poder poner en marcha medidas concretas y específicas que, implicando a la totalidad de la plantilla, generen un cambio real en un acceso al empleo público, promociones, trato, derechos laborales, personales y familiares, además de una forma de expresión libre de cualquier tipo de sesgos sexistas. El funcionariado, consciente y concienciado de esta manera, con su ejemplo, será vector ejemplarizante en la sociedad de Riba-roja de Túria.

A través de nuestro Plan Externo de Igualdad o Plan Municipal de Igualdad, pretendemos que la población de Riba-roja de Túria se implique en la consecución de una Riba-roja de Túria más igualitaria, a través de diferentes acciones, pensadas específicamente para nuestro municipio, y en las que pretendemos que se involucre toda la población. Solo de esta manera, si la ciudadanía es consciente de las desigualdades, pero, asimismo, de que estas pueden revertirse a través de una mayor sensibilización y a través de acciones concretas, podremos conseguir que nuestra ciudadanía esté enfocada en el mismo objetivo que el del Plan de Igualdad Interno.

Así, ambos planes aunados y con un mismo fin podrán hacer de Riba-roja de Túria un municipio mucho más igualitario, en todos los sentidos.

PRESENTACIÓN

Por otra parte, se hace necesario destacar que la característica principal del presente Plan Estratégico de Igualdad, tanto para la elaboración del Plan Interno de Igualdad, como para la elaboración del Plan Externo de Igualdad, es el proceso de participación social que se ha llevado a cabo a la hora de identificar las áreas de actuación, tanto en el seno del consistorio, como en la totalidad del municipio de Riba-roja de Túria. Así, ambos planes dan respuesta a procesos participativos y de reflexión colectiva, tanto por parte de la plantilla del Ajuntament, como por parte de la población de Riba-roja de Túria, además de tener en cuenta asimismo estudios cuantitativos de la plantilla del Ajuntament y de la población del municipio. Estos procesos hacen que ambos planes, englobados en esta estrategia por la consecución de la igualdad, estén legitimados en su desarrollo, acciones y contenidos.

Ahora bien, con nuestro Plan Estratégico de Igualdad en marcha, necesitamos el apoyo y compromiso del funcionariado y de la población de nuestro municipio, pues solamente con una verdadera implicación de ambas partes podremos conseguir los objetivos señalados en ambos planes y que, en ambos, responden a la consecución de una mayor igualdad de género en Riba-roja de Túria. En definitiva, el proceso de cambio que están viviendo nuestras sociedades no puede dejar indiferente a nuestro municipio, Riba-roja de Túria debe ser así referente y ejemplo de igualdad.

6

I Plan Interno de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ajuntament de Riba-roja de Túria

71

I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ajuntament de Riba-roja de Túria

PRESENTACIÓN

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AJUNTAMENT DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



2018 - 2022

Documento impulsado por:

Concejalía de Mujer y Fomento de la igualdad. Ajuntament de Riba-Roja de Túria.

Equipo impulsor:

Lola Verdeguer Royo, concejala de Mujer y Fomento de la igualdad en Ajuntament de Riba-Roja de Túria.

Verónica Blanco Solaz, agente de igualdad en Ajuntament de Riba-Roja de Túria.

Joan Miquel Gonçalves i Nogueroles, sociólogo y Máster de igualdad.

Sheila Díaz Gete, consultora en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

José Luis Sahuquillo Orozco, politólogo y Máster de igualdad.

Lourdes Pastor Verdú, consultora en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Colaboraciones y agradecimientos:

Asociaciones, organizaciones, instituciones, Administración Local y grupos políticos de Riba-Roja de Túria.

Maquetación y diseño:

Maribel Gómez Núñez, coordinadora de proyectos en EQUÀLITAT, participació i igualtat.



Riba – Roja de Túria
Junio 2018



Este documento está registrado con Licencia Creative Commons.

Reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual (by-nc-sa): No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	pág. 9
INTRODUCCIÓN.....	pág. 12
PRINCIPIOS JURÍDICOS.....	pág. 14
PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES.....	pág. 17
PLAN DE ACCIÓN	
1. ACCESO AL EMPLEO.....	pág. 21
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.....	pág. 25
3. CONTRATACIÓN, SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	pág. 29
4. USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	pág. 32
5. RETRIBUCIONES.....	pág. 35
6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	pág. 37
7. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL.....	pág. 41
CRONOGRAMA.....	pág. 46
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	pág. 66



PRESENTACIÓN



PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AJUNTAMENT DE RIBA-ROJA DE TÚRIA

La desigualdad de género es una problemática que afecta en mayor o menor grado a todos los ámbitos de la sociedad, lo que hace necesario que sigamos trabajando de manera conjunta para lograr vivir en sociedades cada vez más igualitarias.

En este sentido, las entidades locales son muy importantes, pues el compromiso que estas tengan para la consecución de la igualdad de manera interna va a ser ejemplo y referente para la comunidad del municipio. Así, **el Ajuntament de Riba-roja de Túria muestra su compromiso con la igualdad**, y decide llevar a cabo el diseño e implementación de su **I Plan Interno de Igualdad**.

Un Plan Interno de Igualdad supone la elaboración de un conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de haber llevado a cabo un diagnóstico de la situación del consistorio. Dichas medidas pretenden alcanzar en el seno del Ajuntament de Riba-roja de Túria la igualdad de trato y de oportunidades, así como eliminar la discriminación que pueda haber por razón de sexo.

Así, desde el Ayuntamiento de Riba-roja de Túria, dando cumplimiento al Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, diseñamos nuestro I Plan Interno de Igualdad, que cuenta con acciones en las siguientes áreas que dicha Ley señala como indispensables: *acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo; y además añadimos el área de contratación, servicios y administración pública y el uso del lenguaje inclusivo en la administración pública.*

Asimismo, podemos señalar que los planes de igualdad se fundamentan en dos principios básicos, por una parte, **el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, el cual supone la ausencia de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta o por razón de sexo que pueda producirse entre mujeres y hombres, en especial aquellas que puedan producirse a causa de la maternidad, el estado civil o el compromiso con obligaciones familiares. Por otra parte, se presupone **atajar la posible discriminación sexual o por razón de sexo que pueda existir en los ámbitos de trabajo**, y la cual se produce cuando se trata de manera discriminatoria una persona por su pertenencia a un sexo determinado o por su identidad sexual.

De esta manera, el objetivo principal del Ajuntament de Riba-roja de Túria es **alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en el consistorio a través de la eliminación de cualquier forma de discriminación que pueda existir en el mismo**. Es por esto que este I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria se concibe como un instrumento para poner en marcha la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, y este constituye un ambicioso proyecto que plasma medidas concretas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres, contando con un proceso de seguimiento y mejora para una óptima implementación a lo largo de los 4 años de vigencia del mismo.





INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

La desigualdad de mujeres y hombres es un problema social que atañe a toda la sociedad, así, es importante visibilizar las formas de discriminación que han sufrido las mujeres, ser conscientes de las que todavía sufren hoy en día y actuar en consecuencia, para conseguir una sociedad más igualitaria.

De este modo, **la igualdad de oportunidades se muestra como un valor fundamental en nuestra sociedad**, y como no podía ser de otra manera, el Ajuntament de Riba-roja de Túria asume esta como una clave esencial para garantizar el acceso a los diferentes ámbitos de la vida en igualdad de oportunidades de todas las personas, así como en la toma de decisiones.

Uno de los ámbitos más importantes para asegurar la igualdad de oportunidades es el ámbito laboral, puesto que este va a permitir que las mujeres tengan una mayor independencia económica, y va a permitir que estas ostenten cargos de responsabilidad, rompiendo así las barreras que encierran los estereotipos de género.

Por tanto, es voluntad del Ajuntament de Riba-roja de Túria realizar un trabajo de base para que se garantice un entorno laboral igualitario y libre de discriminaciones por razón de sexo en el consistorio. **El ayuntamiento muestra así su ejemplo a la ciudadanía, por medio de la implantación de su I Plan Interno de Igualdad, el cual compromete el deber del ayuntamiento para con la igualdad de género, siendo este, asimismo, vertebrador de la misma en el seno de su plantilla.**

El I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria se ha elaborado en base a un exhaustivo diagnóstico de la realidad de la plantilla del consistorio en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Gracias a dicho diagnóstico se han identificado las áreas donde es necesario incidir para generar una mayor igualdad en el ayuntamiento.

Sin duda, el camino que hay que recorrer para conseguir dicha transformación puede que no sea fácil, pero, a pesar de las dificultades que puedan acontecer, el objetivo final del Ajuntament de Riba-roja de Túria, que es la consecución de una sociedad más igualitaria, y que debe comenzar con el ejemplo propio, es en sí mismo necesario.



PRINCIPIOS JURIDICOS



PRINCIPIOS JURÍDICOS

Numerosos organismos a nivel internacional, nacional y regional han desarrollado una amplia legislación para luchar contra las discriminaciones que sufren las mujeres y para la consecución de una igualdad cada vez más real. De hecho, podemos decir que la igualdad formal está asegurada, lo que no es así si hablamos de la igualdad real de mujeres y hombres.

En lo que respecta al ámbito internacional, la Organización de las Naciones Unidas ha sido pionera en analizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres en diferentes ámbitos de nuestra sociedad. Fruto de dichos análisis se desarrollaron diferentes tratados internacionales con el objetivo de proteger los derechos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Cabe asimismo destacar la importancia de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, la cual marca un documento completo en favor del empoderamiento de la mujer y la cual fue ratificada por 189 países.

Para luchar contra las discriminaciones que las mujeres sufren en el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo establece una normativa específica para garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en igualdad de condiciones.

Asimismo, en el año 1957 se firman los Tratados de Roma, por los cuales se constituye la Comunidad Económica Europea, en cuyo artículo 141 se señala la igualdad de retribución para mujeres y hombres por el desempeño de un trabajo de igual valor. Por otra parte, la Directiva 76/207/CEE materializa el principio de igualdad de trato en lo referente a las condiciones de trabajo y acceso a la ocupación, al trabajo autónomo y a la formación profesional.

En el ámbito nacional, la Constitución española ya establece en su artículo 14 la igualdad de toda la ciudadanía, independientemente de su sexo, color o raza. También, en el año 2007 se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo principal objetivo es terminar con las discriminaciones que pueden sufrir las mujeres, tanto directas como indirectas, en los ámbitos político, cultural y social.

En lo referente a las relaciones laborales, el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, estableciendo en su artículo 17 la no discriminación en las relaciones laborales.

En esta línea y con respecto al Empleo Público, es importante tener en cuenta el Estatuto Básico del Empleado Público, y concretamente, la Disposición Adicional Séptima, en la cual se señala que:

- 1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad 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.*

Asimismo, en el ámbito autonómico también podemos señalar legislación específica con el fin de conseguir una mayor igualdad de mujeres y hombres. Así, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece una serie de medidas enfocadas al ámbito laboral con el objetivo de conseguir una mayor incorporación de las mujeres en el ámbito del trabajo, así como una mayor igualdad en dicho sector. Concretamente, el título III de dicha ley indica una serie de medidas para un fomento de la igualdad de mujeres y hombres en la administración pública. Así se señala la promoción de la igualdad en los siguientes ámbitos de la administración pública:

- Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.
- Igualdad en la promoción interna.
- Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.
- Uso de un lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Por otra parte, se insta a la puesta en marcha de un código de conducta contra el acoso sexual en la administración pública.

De la misma manera, es igualmente interesante señalar la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. A través de esta ley se adoptan una serie de medidas integrales para la erradicación de la violencia ejercida contra la mujer, y se ofrecen asimismo una serie de medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunidad Valenciana para la lucha contra esta lacra.

Como hemos visto, estas leyes recogen, a grandes rasgos, los principios legales que rigen la igualdad de mujeres y hombres. Hemos destacado, también, la legislación que recoge el diseño y puesta en marcha de planes de igualdad en la administración pública, medida de gran importancia para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, y medida, que, como hemos visto, pone en marcha el Ajuntament de Riba-roja de Túria con el diseño e implementación

de su I Plan Interno de Igualdad, para la consecución de una igualdad real en la plantilla del consistorio.



PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES



PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES

El Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria tiene como finalidad poner en marcha una serie de medidas tendentes a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres en las diferentes áreas detectadas a través del diagnóstico de situación de la plantilla. Sin embargo, hay múltiples factores sociales que intervienen en la elaboración del plan de igualdad, para lo cual se necesita trabajar en base a unos principios fundamentadores, en los cuales se basa el desarrollo del I Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria:

1. **Perspectiva de género:** La perspectiva de género se integrará a lo largo de todas las políticas y acciones que engloban el Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria, lo que consiste en analizar las situaciones que pueden producir desigualdades de género dentro del consistorio.
2. **Transversalidad de género:** La igualdad de género se aplicará en la totalidad de departamentos del Ajuntament de Riba-roja de Túria, con el fin de garantizar que la perspectiva de género impregne la totalidad del ayuntamiento.
3. **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** Se pretende sensibilizar a la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria sobre la conciliación, para desterrar así los estereotipos sobre los cuidados que tradicionalmente han estado atribuidos a las mujeres.
4. **Igualdad de oportunidades:** Garantizar que toda persona, independientemente de su sexo o condición sexual, pueda desarrollarse profesionalmente, así como dentro del ámbito personal.
5. **Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Implica la ausencia de todo tipo de discriminación de género que pueda establecerse entre mujeres y hombres debido a roles tradicionales de género, la maternidad u otros ámbitos donde estas puedan producirse.
6. **Respeto hacia la diversidad y la diferencia:** Además de tener en cuenta las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el consistorio, el I Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria avala el principio por el cual hay que tener en cuenta asimismo otro tipo de discriminaciones, las “discriminaciones múltiples”, y las que englobarían las discriminaciones contra colectivos inmigrantes, personas con diversidad funcional, personas con diferente orientación sexual, etcétera.

7. **Acoso sexual y por razón de sexo:** el I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Ribarroja de Túria tratará de paliar cualquier tipo de comportamiento físico o verbal que tenga una naturaleza sexual o intente atentar contra la integridad de otra persona. Asimismo, se tratará de paliar cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de cualquier persona, en función del sexo o de la identidad sexual de esta.
8. **Accesibilidad:** El I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Ribarroja de Túria velará por una promoción de la accesibilidad, tanto física, en lo que se refiere al acceso a diferentes dependencias, espacios y locales del consistorio, como en lo referente a una comunicación accesible respecto a recursos y medidas.
9. **Participación:** Se pretende una participación de la totalidad de la plantilla del consistorio para asegurarnos de que el I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Ribarroja de Túria engloba a la totalidad de la misma y se ha elaborado asimismo con el compromiso y papel protagonista de la plantilla.
10. **Colaboración:** Resulta fundamental una colaboración, comunicación y trabajo eficaz entre las diferentes áreas y departamentos del consistorio, para llevar a cabo un diseño e implementación eficaz del plan de igualdad.



PLAN DE ACCIÓN





ACCESO AL EMPLEO



PLAN DE ACCIÓN

ÁREA 1. ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS:

Objetivo general: Asegurar la igualdad de oportunidades, así como la igualdad de trato, tanto a las mujeres como a los hombres que hayan de acceder a un puesto de trabajo del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Objetivos específicos:

Primer objetivo específico: Asegurar, en todos los procesos de selección que lleve a cabo el ayuntamiento, la introducción de la perspectiva de género.

Acciones:

1ª Acción: Formar y capacitar al personal de la plantilla del ayuntamiento en igualdad de género y en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el ámbito laboral de la administración y, especialmente, a las personas empleadas que tengan entre sus funciones atender a mujeres.

2ª Acción: Desarrollar campañas de sensibilización destinadas al total de la plantilla del ayuntamiento para garantizar que se introduce la perspectiva de género, inclusiva en todos sus aspectos, en los procesos de selección de personal.

3ª Acción: Desarrollar campañas de sensibilización destinadas al total de la plantilla municipal para erradicar y evitar cualquier tipo de discriminación de género y diversidad.

4ª Acción: Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad en lo que al ámbito laboral de la administración se refiere.

5ª Acción: Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad.

6ª Acción: Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad, inclusiva en todos sus aspectos, en los procesos de selección de personal.

Segundo objetivo específico: Implantar, como principios rectores en los procesos de selección del personal, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, para garantizar la imparcialidad de dichos procesos.

Acciones:

7ª Acción: Procurar en la máxima medida que haya órganos de selección de personal paritarios para cada uno de los procesos selectivos.

8ª Acción: Introducir la perspectiva de género en los requisitos, pruebas de selección y baremos necesarios para los procesos selectivos para asegurar que no se produce ninguna discriminación por razón de género.

9ª Acción: Establecer medidas de conciliación laboral, familiar y personal en las pruebas selectivas para fomentar que un mayor número de personas pueda acceder a la realización de las mismas.

10ª Acción: Establecer en todos los temarios de las pruebas de selección un tema relativo a la legislación vigente en igualdad de género.

11ª Acción: Desarrollar un bloque de preguntas que evite la formulación de cuestiones sexistas o discriminatorias para ser utilizado en todas las fases de entrevistas de los procesos de selección de personal.

12ª Acción: Analizar la viabilidad de añadir un estudio previo de género y diversidad en las ofertas de empleo que haya de convocar el ayuntamiento.

Tercer objetivo específico: Garantizar que en las ofertas de empleo del Ayuntamiento no se incurra en ningún tipo de discriminación por razón de género y diversidad.

Acciones:

13ª Acción: Acreditar que se usa un lenguaje inclusivo implícito en las ofertas de selección de personal del ayuntamiento.

14ª Acción: Adecuar la denominación y la descripción de las funciones y tareas básicas de cualquier puesto de trabajo al lenguaje inclusivo implícito en las bases que regulan los procesos de selección.

15ª Acción: Elaborar una campaña que incida en la necesidad de evitar el sexismo o cualquier discriminación sexista cuando se pretende optar a cualquier lugar de trabajo en el ayuntamiento.

16ª Acción: Garantizar que los baremos y las puntuaciones en todas las pruebas de selección no puedan dificultar el acceso de las mujeres a las mismas.

17ª Acción: Favorecer acciones positivas que faciliten que las mujeres puedan incorporarse a los grupos funcionariales y laborales masculinizados, así como favorecer otras medidas que faciliten, en este caso, que sean los hombres los que puedan acceder a los grupos funcionariales y laborales feminizados.

18ª Acción: Establecer como criterio para el desempate, en caso de que hubiere un empate entre aspirantes de diferente sexo en los procesos de selección de personal, que obtenga mayor puntuación la persona del sexo que esté subrepresentado en el área para la cual se lleva a cabo el proceso de selección en cuestión, respetando el principio de paridad (60/40%). Y atendiendo, en su caso, a las normativas específicas que pueda haber al respecto.

19ª Acción: Valorar que en aquellos procesos selectivos que afecten al personal del Grupo OAP, el criterio de selección atienda, fundamentalmente al desarrollo de las tareas que caracterizan el puesto de trabajo con temas específicos y se valore la experiencia práctica.

20ª Acción: Ofrecer una mayor visibilidad en todos los medios en los que se publiquen las convocatorias de los procesos de selección a las mujeres que puedan acceder a las mismas, especialmente si las áreas de los puestos de trabajo a ocupar están masculinizadas.

21ª Acción: Ofrecer una mayor visibilidad en todos los medios en los que se publiquen las convocatorias de los procesos de selección sin discriminación por razón de género o diversidad.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN



ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVOS:

Objetivo general: Favorecer la inserción de las mujeres del personal de la plantilla del ayuntamiento en los diferentes ámbitos de clasificación profesional, evitando que se concentren en los niveles más bajos y consiguiendo que desarrollen todo tipo de actividades y funciones.

Objetivos específicos:

Cuarto objetivo específico: Favorecer que las trabajadoras de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria promocionen hacia los grupos de clasificación profesional más altos.

Acciones:

22ª Acción: Catalogar los movimientos de promoción profesional de la plantilla del ayuntamiento de forma desagregada por sexos y mantener un registro de los mismos.

23ª Acción: Revisar bianualmente las causas que repercuten en la carrera profesional del personal de la plantilla municipal.

24ª Acción: Revisar las causas, de carácter formativo, que restringen la promoción profesional de las mujeres pertenecientes a grupos de edades concretos.

25ª Acción: Comunicar activamente a toda la plantilla la información de todas aquellas plazas vacantes internas de la administración.

26ª Acción: Motivar por igual a todas las mujeres y a todos los hombres, desde una perspectiva de género y diversidad, de la plantilla municipal a participar de aquellas convocatorias de promoción interna para acceder a los puestos de trabajo en los cuales estén subrepresentadas y subrepresentados.

27ª Acción: Garantizar los criterios igualitarios en las baremaciones en cuanto a la puntuación que se concede por la acreditación de cursos formativos en los procesos de promoción interna.

28ª Acción: Estimar los cursos en materia de formación de igualdad en igualdad de condiciones al resto de cursos de formación que realice el personal para el acceso en los procesos de promoción interna.

Quinto objetivo específico: Asegurar, en los procesos de promoción profesional internos del ayuntamiento, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acciones:

29ª Acción: Contrastar la Relación de Puestos de Trabajo del ayuntamiento de forma que se garantice que estos puestos se ciñen a la normativa administrativa, laboral y de género, incluida la denominación de los mismos.

30ª Acción: Dar visibilidad a la carrera profesional de aquellas mujeres que han desarrollado o desarrollan trabajos en puestos relevantes en el ayuntamiento.

31ª Acción: Contrastar bianualmente las principales carencias y necesidades de la plantilla del personal en cuestión de promoción profesional desde una perspectiva de género y diversidad.

32ª Acción: Realizar un informe con perspectiva de género que atienda a los resultados que generan los procesos de promoción interna y que recoja datos en base a posibles desigualdades de mujeres y hombres desde una perspectiva de género y diversidad.

33ª Acción: Establecer todos los dispositivos necesarios que faciliten la articulación de garantías en cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos de promoción interna que se hayan de producir en el ayuntamiento.

34ª Acción: Relacionar una serie de criterios propios del ayuntamiento de evaluación que hayan de aplicarse en la promoción interna, de forma objetiva y acorde con las características propias de la institución.

35ª Acción: Procurar la paridad en los tribunales y comisiones de evaluación en los procesos de promoción interna.

Sexto objetivo específico: Mejorar la formación en toda la plantilla municipal en materia de igualdad de género a través del desarrollo de cursos que les facilite mejorar en sus funciones y tareas habituales.

Acciones:

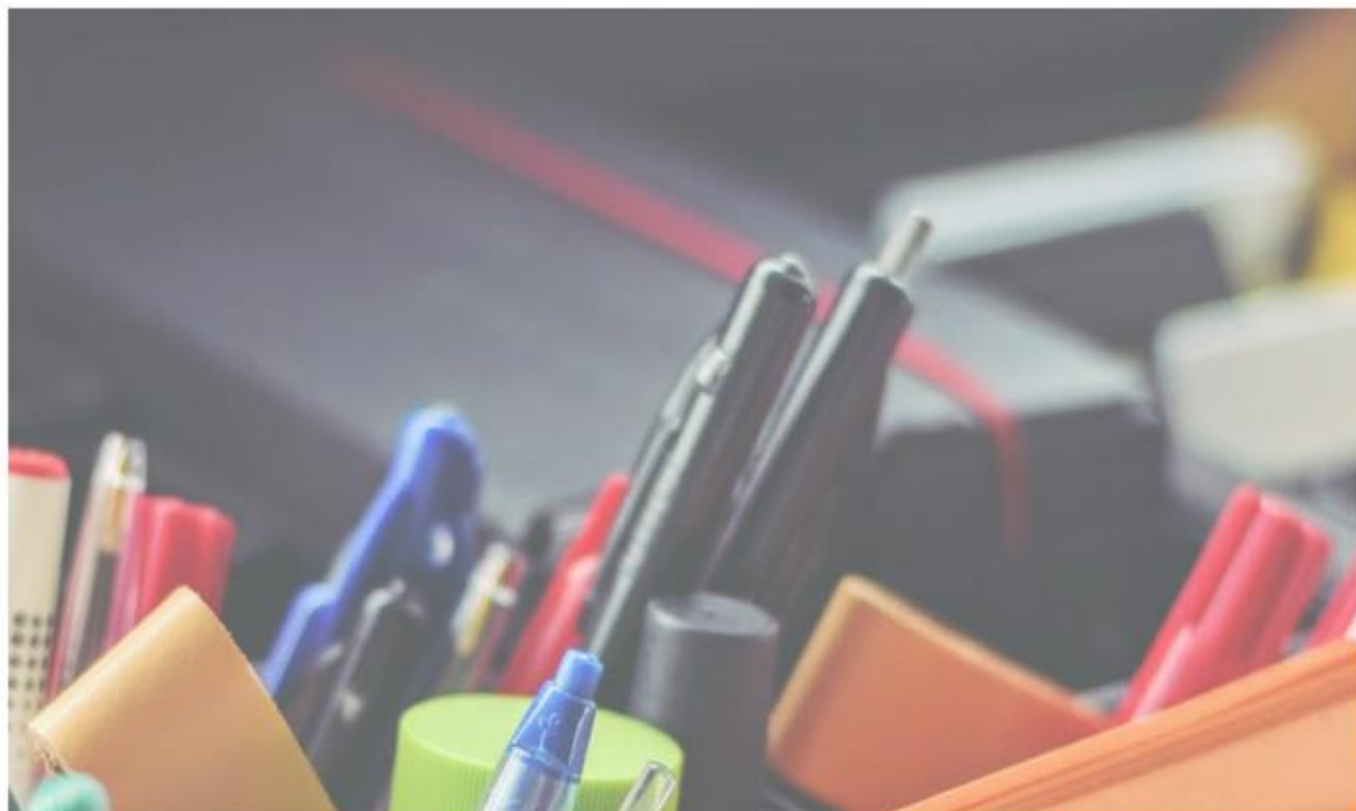
36ª Acción: Llevar a cabo una evaluación que determine el grado de satisfacción y aprovechamiento de las sesiones de formación que se hayan cursado por parte de la plantilla del personal del ayuntamiento en materia de igualdad de género.

37ª Acción: Elaborar un Plan de Formación Anual atendiendo a las necesidades y carencias que presenta la plantilla en materia de igualdad de género.

38ª Acción: Establecer medidas que favorezcan la asistencia, por parte de la plantilla del personal del ayuntamiento, tales como la posibilidad de desarrollar cursos de formación en las dependencias del consistorio y en horario laboral.

39ª Acción: Implantar la formación transversal en materia de igualdad de género y ofrecer sesiones formativas al respecto a toda la plantilla municipal integrada en su formación específica.

40ª Acción: Difundir y hacer llegar la oferta formativa a todas las personas de la plantilla municipal.



CONTRATACIÓN, SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



OBJETIVOS:

Objetivo general: Favorecer la igualdad de género en el trabajo y servicios que para el ayuntamiento presten profesionales, asociaciones y empresas.

Objetivos específicos:

Séptimo objetivo específico: Fomentar el uso inclusivo implícito del lenguaje en profesionales, asociaciones y empresas que presten servicios a la administración.

Acciones:

41ª Acción: Ofrecer a asociaciones y empresas que desarrollen servicios para el ayuntamiento, la posibilidad de participar de la formación en materia de igualdad que, desde la administración se pueda ofrecer.

Octavo objetivo específico: Promover la realización de acciones concretas en materia de igualdad de género entre profesionales, asociaciones y empresas que prestan servicios al Ayuntamiento.

Acciones:

42ª Acción: Hacer una estimación de las principales dificultades y necesidades en cuestión de igualdad de género que presentan las personas profesionales, asociaciones y empresas que trabajan para el ayuntamiento.

43ª Acción: Estudiar la mejora de los canales de comunicación existentes entre el ayuntamiento y las personas profesionales, asociaciones y empresas con las que se trabaja y, establecer que esta comunicación siempre se haga en lenguaje inclusivo implícito.

44ª Acción: Incluir cláusulas que valoren positivamente mediante una mayor puntuación, en la gestión de los procesos de contratación y subvención para profesionales, asociaciones y empresas que desarrollen acciones en materia de igualdad de género, LGTBI y diversidad funcional, familiar y social.

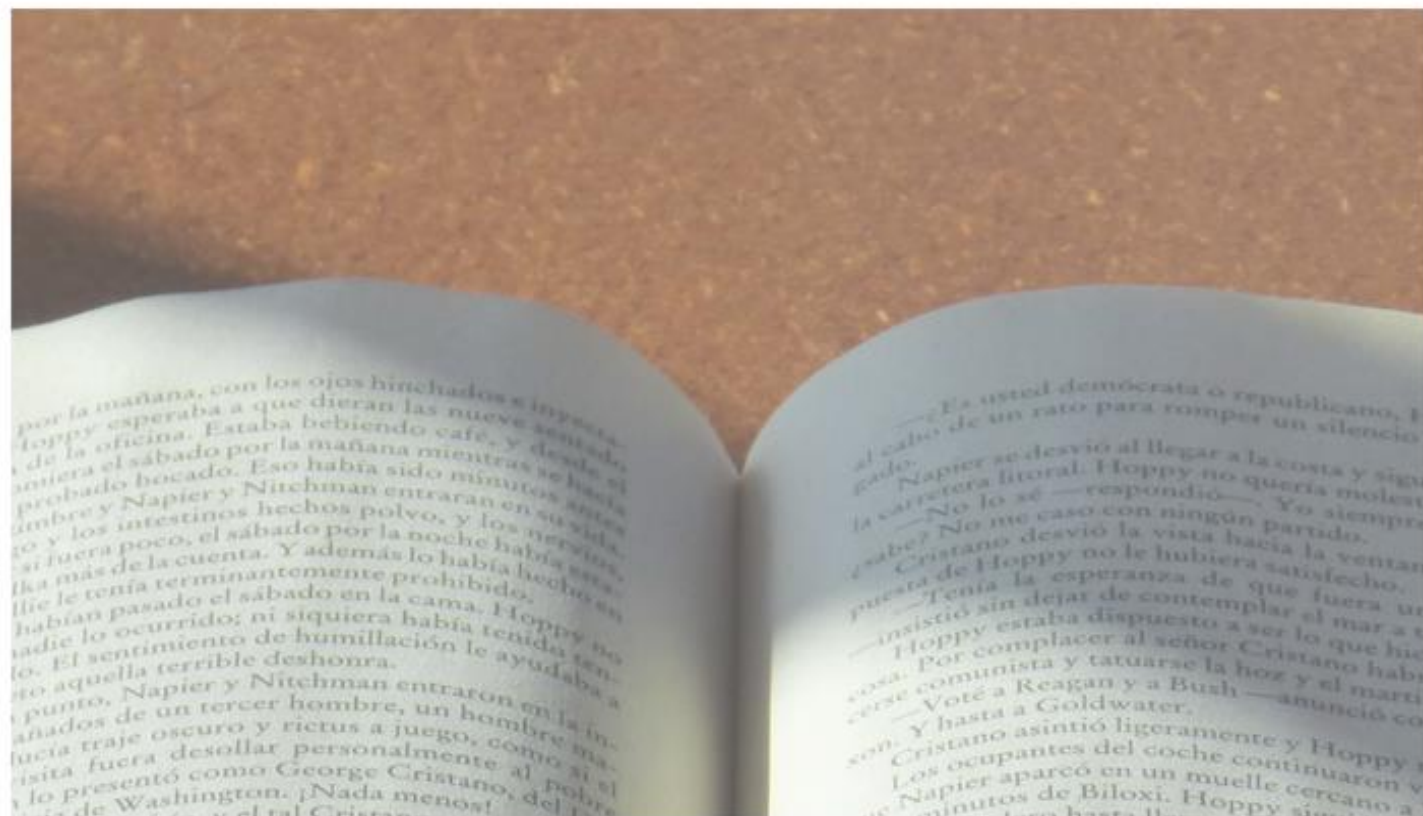
45ª Acción: Elaborar una guía en la que se recojan todas las ayudas, subvenciones, bonificaciones y opciones para la contratación de servicios públicos, dirigida a profesionales, asociaciones y empresas que presten servicios al ayuntamiento, por la aplicación de acciones en materia de igualdad de género y diversidad.

Noveno objetivo específico: Mostrar el compromiso que el Ajuntament de Riba-roja de Túria mantiene para con la igualdad de género, también en los servicios que presta a través de su externalización con profesionales, asociaciones o empresas.

Acciones:

46ª Acción: Crear un espacio en la página web municipal, así como en las redes sociales y medios de comunicación del Ajuntament de Riba-roja de Túria, para volcar aquí la información relativa al fomento de las acciones de igualdad de género que trata de incentivar entre profesionales, asociaciones y empresas, a través de subvenciones, financiación y contratación.

47ª Acción: Divulgar tanto los objetivos como los contenidos de este I Plan de Igualdad entre el personal municipal, así como también, entre las asociaciones y empresas que trabajan para el ayuntamiento.



USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



OBJETIVOS:

Objetivo general: Erradicar el lenguaje sexista, así como cualquier forma de comunicación que pueda considerarse discriminatoria de todas las comunicaciones, tanto internas como externas, así como de cualquier tipo de documentación que se genere desde el Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Objetivos específicos:

Décimo objetivo específico: Dotar de la formación necesaria y facilitar las herramientas más adecuadas al personal electo, así como a toda la plantilla municipal para que hagan uso del lenguaje inclusivo en la comunicación que emana del ayuntamiento.

Acciones:

48ª Acción: Examinar la documentación pública que emana del ayuntamiento para ajustarla al lenguaje inclusivo implícito.

49ª Acción: Analizar cualitativamente las comunicaciones del Ajuntament de Riba-roja de Túria con perspectiva de género en el uso de un lenguaje inclusivo implícito.

50ª Acción: Elaborar un programa de formación, que se incluya en el Plan de Formación, sobre uso inclusivo del lenguaje en la administración, tanto para personal electo como para toda la plantilla municipal.

51ª Acción: Preparar al personal de la plantilla municipal, de forma específica, en el uso diario en su trabajo, del lenguaje inclusivo implícito en la administración.

52ª Acción: Dotar al personal que gestiona el área de comunicación del Ajuntament de Riba-roja de Túria, de forma integral en todos aquellos aspectos relacionados con el uso del lenguaje inclusivo implícito en la comunicación.

53ª Acción: Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la necesidad de utilizar el lenguaje inclusivo implícito, complementarias a la formación, dirigidas al personal electo y al personal de la plantilla municipal y, conseguir que cualquier tipo de comunicación que se produzca en el ayuntamiento sea inclusiva.

54ª Acción: Elaborar una guía básica como instrumento de consulta sobre lenguaje inclusivo en la administración.

55ª Acción: Difundir e impulsar el uso de la guía de consulta sobre lenguaje inclusivo creada para tal fin entre la plantilla del personal municipal.

56ª Acción: Estudiar la posibilidad de designar una figura profesional que revise y adecue al uso del lenguaje inclusivo toda la comunicación que genere, tanto interna como externamente, la administración.

57ª Acción: Evaluar cada dos años los resultados que arrojan las acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla municipal sobre el uso del lenguaje inclusivo.

Décimo primer objetivo específico: Eliminar cualquier tipo de uso sexista de las imágenes y la comunicación no verbal de cualquier comunicación que emane del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Acciones:

58ª Acción: Revisar trimestralmente las imágenes y el uso que se hace de éstas en las comunicaciones del ayuntamiento.

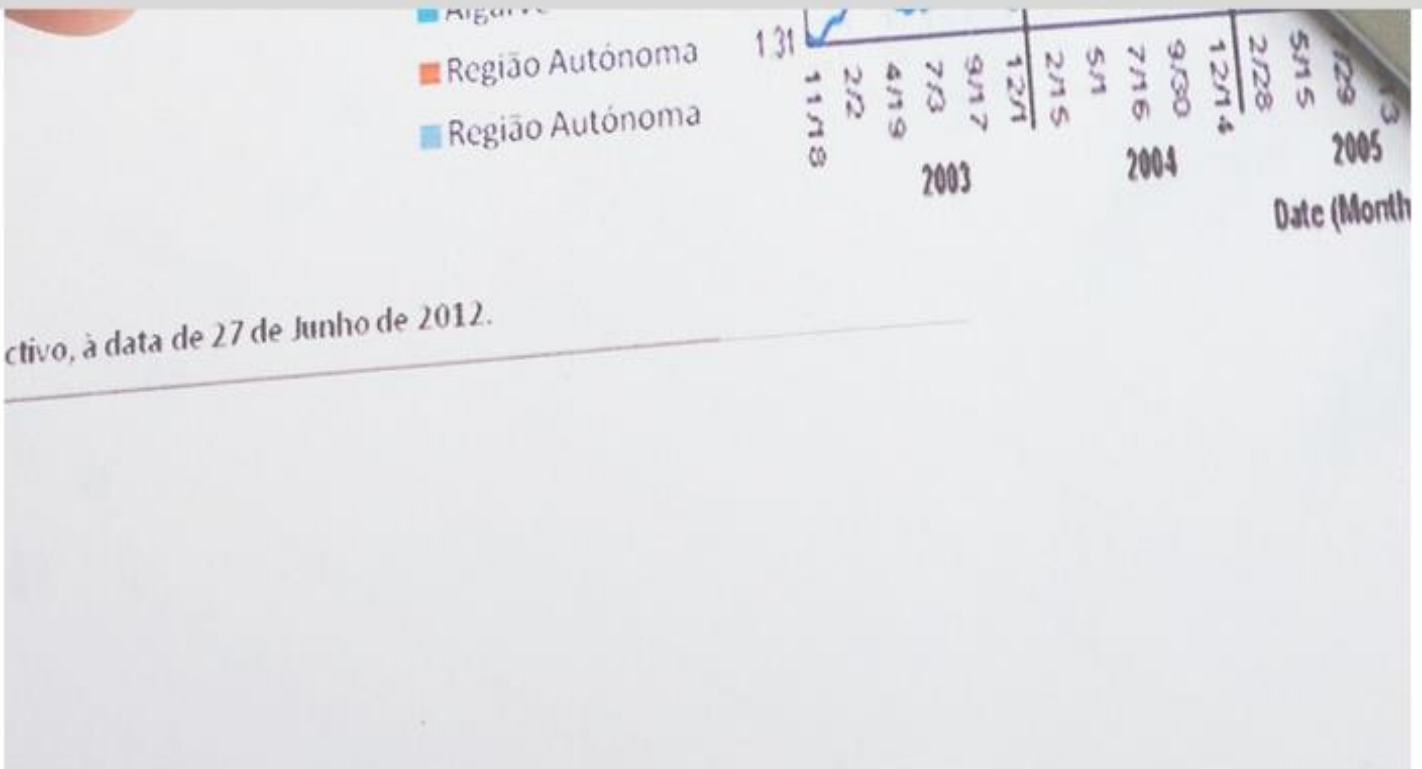
59ª Acción: Adecuar, en el caso de que sea necesario, el uso de las imágenes en las comunicaciones que emanen del ayuntamiento.

60ª Acción: Desarrollar un servicio de revisión para detectar la publicidad sexista en los medios de comunicación municipales antes de su publicación.

61ª Acción: Diseñar una guía o libro de estilo para el buen uso de las imágenes que se pueda utilizar por toda la plantilla del personal municipal, y especialmente, por todas las personas que trabajan en los medios de comunicación municipales.



RETRIBUCIONES



OBJETIVOS:

Objetivo general: Garantizar que las personas trabajadoras del ayuntamiento reciben su retribución en base al principio de igualdad y que, por tanto, por un trabajo de igual valor, mujeres y hombres ganan lo mismo.

Objetivos específicos:

Décimo segundo objetivo específico: Asegurar el principio de igualdad retributiva por un trabajo de igual valor y garantizar que no se produce ningún tipo de discriminación por razón de sexo, de forma directa o indirecta, en la redistribución de las gratificaciones salariales.

Acciones:

62ª Acción: Revisar anualmente las retribuciones salariales por grupos y categorías profesionales desagregada por sexos.

63ª Acción: Revisar de forma específica las reducciones por jornada para poder conocer cómo afecta en la obtención de complementos salariales.

64ª Acción: Estudiar anualmente el impacto de género de los complementos salariales asociados a cada puesto de trabajo y conocer si se sigue el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, en su asignación.

65ª Acción: Realizar, en caso de que sea necesario a la vista del estudio previo, un informe que proponga medidas y acciones correctivas para que la distribución de los complementos salariales asociados a cada puesto de trabajo, sigan el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



OBJETIVOS:

Objetivo general: Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras del Ajuntament de Riba-roja de Túrria

Objetivos específicos:

Décimo tercer objetivo específico: Dar a conocer las medidas de las que se disponen para la conciliación laboral, familiar y personal, y fomentar que todas las personas de la plantilla municipal adopten las medidas que necesiten de las mismas y accedan a ellas en igualdad de oportunidades.

Acciones:

66ª Acción: Recoger en un informe las medidas de modificación y flexibilidad horaria que ha introducido el ayuntamiento y a las que se han acogido las personas trabajadoras.

67ª Acción: Analizar anualmente el sistema por medio del cual la plantilla de personal elige el período de disfrute de sus vacaciones.

68ª Acción: Abrir un proceso de participación a todo el personal del ayuntamiento para conocer las preferencias horarias en cuanto al desarrollo de su trabajo y las reuniones, jornadas de formación, etcétera., que requiera.

69ª Acción: Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de personal del Ajuntament de Riba-roja de Túrria pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.

70ª Acción: Elaborar un informe anual, en base a todos los datos recogidos, en el que se detecten posibles carencias o desigualdades a la hora de conciliar por parte de las personas trabajadoras del ayuntamiento y, en el que se propongan medidas correctoras y de mejora.

71ª Acción: Confeccionar un mecanismo por el cual se garantice que la elección de vacaciones será equitativa.

72ª Acción: Diseñar una guía informativa en la que se detallen todos los derechos legislados hasta la actualidad en materia de conciliación laboral, familiar y personal, sus principales características, así como las medidas propias que adopta el Ajuntament de Riba-roja de Túrria derivadas de las propuestas de informes previos.

73ª Acción: Revisar anualmente la guía informativa sobre derechos de conciliación laboral, familiar y personal para incluir cambios y posibles propuestas de mejora que se detecten, así como para mantenerla actualizada y acorde a posibles nuevas situaciones y nueva legislación, en caso de que la hubiere.

74ª Acción: Informar y dar a conocer la guía informativa sobre derechos de conciliación laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal.

Décimo cuarto objetivo específico: Sensibilizar y concienciar a todas las personas trabajadoras del ayuntamiento de la importancia y necesidad de adoptar medidas de conciliación laboral, familiar y personal para mejorar su calidad de vida, en los diferentes ámbitos de su vida.

Acciones:

75ª Acción: Analizar anualmente en qué medida y frecuencia, las personas de la plantilla municipal hacen uso de sus derechos de conciliación laboral, familiar y personal.

76ª Acción: Plasmar el estudio previo en un informe que determine los resultados del mismo desagregados por sexo.

77ª Acción: Difundir entre todo el personal de la plantilla del ayuntamiento los resultados de dicho estudio.

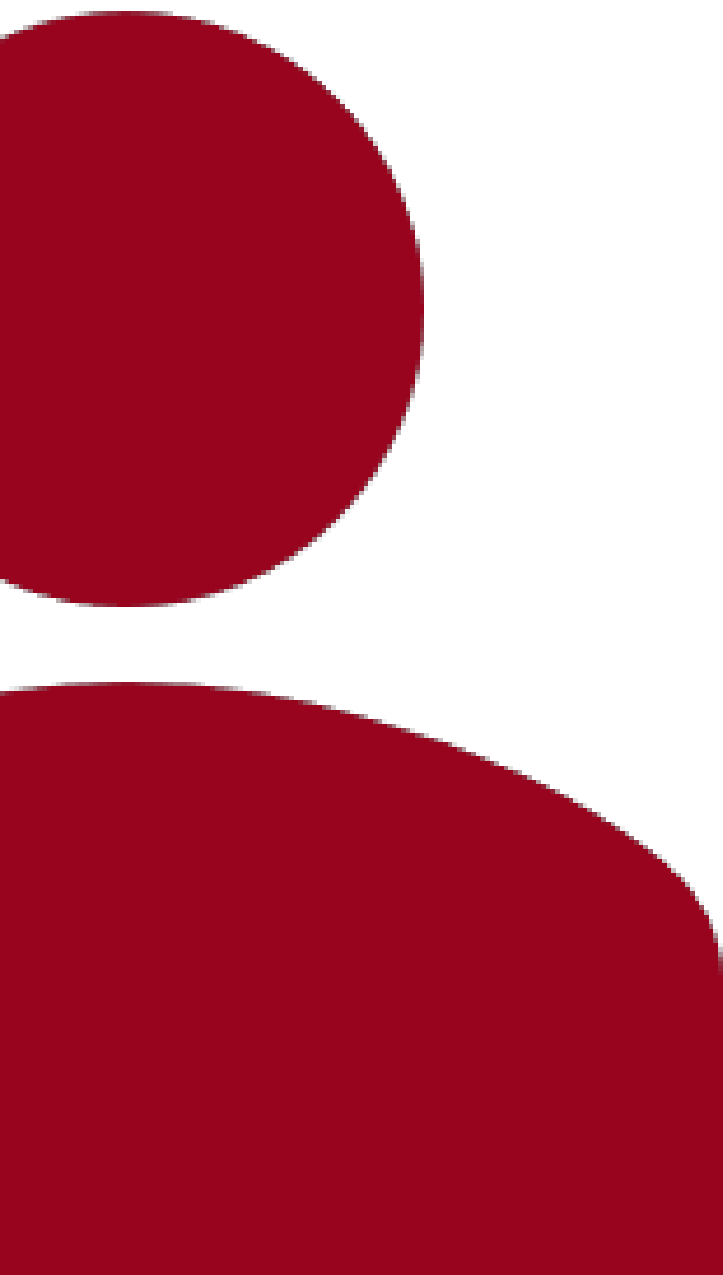
78ª Acción: Facilitar la divulgación y el conocimiento, tanto de los resultados del estudio, como de los derechos de conciliación laboral, familiar y personal a los que todas las personas de la plantilla tienen acceso, a través de hojas informativas y con la propia guía informativa elaborada para tal fin.

79ª Acción: Organizar sesiones y jornadas formativas a toda la plantilla para explicar todas las medidas, a las que, en materia de conciliación laboral, familiar y personal se pueden acoger.

80ª Acción: Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la necesidad de adoptar estas medidas de conciliación laboral, familiar y personal y el fomento que éstas conllevan para con la corresponsabilidad.

81ª Acción: Desarrollar sesiones formativas para concienciar en materia de conciliación laboral, familiar y personal y corresponsabilidad.

82ª Acción: Fomentar el uso de los permisos de lactancia, por parte de la plantilla de personal del ayuntamiento, incluso en el caso de que la otra persona progenitora se encuentre en situación de desempleo.





AÇOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL



OBJETIVOS:

Objetivo general: Garantizar que el Ajuntament de Riba-roja de Túria, como lugar de trabajo, ofrece las garantías necesarias para que la plantilla pueda preservar de manera íntegra su salud física y psicológica.

Objetivos específicos:

Décimo quinto objetivo específico: Detectar y prevenir cualquier tipo de comportamiento o actitud que pueda dar lugar a posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o moral que puedan darse entre las personas trabajadoras de la plantilla y prevenir las posibles consecuencias de absentismo laboral que dicho acoso pueda ocasionar.

Acciones:

83ª Acción: Realizar acciones de sensibilización destinadas a la plantilla del ayuntamiento para concienciar a las trabajadoras y a los trabajadores sobre la gravedad del acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.

84ª Acción: Sensibilizar a la plantilla del ayuntamiento sobre las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral que pueden darse en el entorno laboral de la administración pública.

85ª Acción: Sensibilizar a la plantilla del ayuntamiento sobre los posibles acosos morales que las personas con diversidad funcional pueden sufrir en el entorno laboral de la administración pública.

86ª Acción: Realizar un informe desagregado por sexos del posible absentismo laboral que se haya producido en el consistorio en el último año.

87ª Acción: Realizar una encuesta anónima a la plantilla del ayuntamiento para valorar la razón del absentismo y ver si dicha razón está relacionada con situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.

88ª Acción: Aplicar un plan en base a los resultados del informe anterior que atienda de forma específica las necesidades de ambos sexos según el absentismo que pueda observarse en relación con la categoría profesional.

89ª Acción: Realizar una actividad de formación para sensibilizar al personal del ayuntamiento sobre las consecuencias del absentismo laboral.

Décimo sexto objetivo específico: Dotar al personal del ayuntamiento con los conocimientos, mecanismos y herramientas adecuadas para actuar en caso de que se produzcan situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el seno de la administración.

Acciones:

90ª Acción: Garantizar que cualquier persona de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria que haya sufrido situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral y esté involucrada en cualquier proceso donde aparezcan sus datos personales, estos no sean públicos.

91ª Acción: Valorar la posibilidad de generar una entidad organizacional con una o varias personas mediadoras ante supuestos casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral.

92ª Acción: Ofrecer a la entidad con una o varias personas mediadoras la formación específica oportuna frente a posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral que puedan producirse en el ayuntamiento.

93ª Acción: Concienciar a la plantilla del ayuntamiento sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras del consistorio tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral.

94ª Acción: Diseñar campañas sobre la prevención del acoso por razón de sexo, sexual, moral dirigidas a toda la plantilla del consistorio.

95ª Acción: Diseñar campañas sobre la prevención del acoso moral hacia personas con una perspectiva de género y diversidad.

96ª Acción: Diseñar un protocolo de acción frente al acoso sexual, por razón de sexo o moral que incluya a todos los colectivos y todas las formas de acoso que pueden darse en el ámbito laboral.

97ª Acción: Crear una guía con información específica sobre los diferentes tipos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que pueden darse en el ámbito laboral y sobre los sectores poblacionales que pueden sufrirlos. La guía cotejará asimismo las formas de detectar dicho acoso, así como las posibles maneras de actuar frente al mismo.

98ª Acción: Difundir a la totalidad del personal del ayuntamiento tanto el protocolo de acción frente al acoso sexual, por razón de sexo o moral, como la guía informativa sobre los diferentes tipos de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.

99ª Acción: Realizar un seguimiento anual de los diferentes casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral que hubieran podido producirse en el consistorio, cotejando en cada caso las acciones llevadas a cabo.

100ª Acción: Llevar a cabo una valoración anual por parte de la plantilla frente a la información recibida sobre la prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ayuntamiento.

Décimo séptimo objetivo específico: Introducir la perspectiva de género, así como contemplar aquellas necesidades específicas de colectivos de personas trabajadoras con diversidad funcional en los ámbitos de salud laboral y de la prevención de riesgos laborales en el consistorio.

Acciones:

101ª Acción: Realizar un informe anual de manera desagregada por sexos de las altas y bajas permanentes y temporales de la plantilla.

102ª Acción: Aplicar un plan en base a los resultados del informe anual que atienda de forma específica las necesidades de ambos sexos según los puestos que ocupa la plantilla.

103ª Acción: Ofrecer apoyo al personal del ayuntamiento que tenga problemas de salud específicos y que se hayan podido derivar del trabajo diario en el consistorio.

104ª Acción: Realizar un cuestionario de necesidades formativas a la totalidad de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria para adaptar éstas a las necesidades reales de las personas trabajadoras del consistorio.

105ª Acción: Realizar un plan de formación anual específica que coteje las necesidades de la plantilla en materia de perspectiva de género y de diversidad funcional en los ámbitos de salud laboral y de la prevención de riesgos laborales en el consistorio.

106ª Acción: Incluir en el Plan de Formación, capacitación específica en materia de prevención de riesgos laborales, en la cual se especificarán los riesgos que pueden tener las personas en general y con diversidad funcional en particular.

107ª Acción: Valorar la posibilidad de incluir en las revisiones médicas periódicas que se realiza al personal, pruebas específicas para los diferentes sexos, con el objetivo de prevenir las enfermedades que son más propias de cada uno de ellos.

108ª Acción: Editar una guía con recomendaciones de ejercicios físicos que la plantilla puede realizar en relación con su puesto de trabajo para que su salud no se vea mermada por las diferentes posturas adoptadas en el mismo.

Décimo octavo objetivo específico: Garantizar que las dependencias y las instalaciones del ayuntamiento cuenten con un estado óptimo y que estas sean accesibles y estén adaptadas para las personas con diversidad funcional.

Acciones:

109ª Acción: Realizar una encuesta al personal del ayuntamiento para conocer las dependencias que puedan necesitar mejoras o modificaciones.

110ª Acción: Realizar una revisión del estado de las diferentes dependencias municipales que usa principalmente el personal del ayuntamiento (vestuarios, servicios, despachos, etcétera.).

111ª Acción: Realizar las modificaciones oportunas para garantizar que las diferentes dependencias e instalaciones se adecúan a las necesidades específicas del personal que hace uso de ellas.

112ª Acción: Realizar un análisis de la maquinaria que usan mujeres y hombres desagregada por sexos en el consistorio, para evitar posibles situaciones discriminatorias en el uso de la misma en diferentes áreas.



CRONOGRAMA



CRONOGRAMA

Este cronograma de acciones es indicativo. La realización de las diferentes iniciativas enmarcadas en este I Plan Interno de Igualdad se desarrollará teniendo en cuenta las oportunidades interinstitucionales que puedan surgir y el resultado de una gestión transversal que implique a las diferentes áreas gubernamentales del Ajuntament de Riba-roja de Túria para su implementación.

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022							
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T				
ACCESO AL EMPLEO																								
1.- Formar y capacitar al personal de la plantilla del ayuntamiento en igualdad de género y en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el ámbito laboral de la administración y, especialmente, a las personas empleadas que tengan entre sus funciones atender a mujeres.																								
2.- Desarrollar campañas de sensibilización destinadas al total de la plantilla del ayuntamiento para garantizar que se introduce la perspectiva de género, inclusiva en todos sus aspectos, en los procesos de selección de personal.																								
3.- Desarrollar campañas de sensibilización destinadas al total de la plantilla municipal para erradicar y evitar cualquier tipo de discriminación de género y diversidad.																								
4.- Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad en lo que al ámbito laboral de la administración se refiere.																								
5.- Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad.																								
6.- Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad, inclusiva en todos sus aspectos, en los procesos de selección de personal.																								

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ACCESO AL EMPLEO																				
7.- Procurar en la máxima medida que haya órganos de selección de personal paritarios para cada uno de los procesos selectivos.																				
8.- Introducir la perspectiva de género en los requisitos, pruebas de selección y baremos necesarios para los procesos selectivos para asegurar que no se produce ninguna discriminación por razón de género.																				
9.- Establecer medidas de conciliación laboral, familiar y personal en las pruebas selectivas para fomentar que un mayor número de personas pueda acceder a la realización de las mismas.																				
10.- Establecer en todos los temarios de las pruebas de selección un tema relativo a la legislación vigente en igualdad de género.																				
11.- Desarrollar un bloque de preguntas que evite la formulación de cuestiones sexistas o discriminatorias para ser utilizado en todas las fases de entrevistas de los procesos de selección de personal.																				
12.- Analizar la viabilidad de añadir un estudio previo de género y diversidad en las ofertas de empleo que haya de convocar el ayuntamiento.																				
13.- Acreditar que se usa un lenguaje inclusivo implícito en las ofertas de selección de personal del ayuntamiento.																				
14.- Adecuar la denominación y la descripción de las funciones y tareas básicas de cualquier puesto de trabajo al lenguaje inclusivo implícito en las bases que regulan los procesos de selección.																				
15.- Elaborar una campaña que incida en la necesidad de evitar el sexismo o cualquier discriminación sexista cuando se pretende optar a cualquier lugar de trabajo en el ayuntamiento.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ACCESO AL EMPLEO																				
16.- Garantizar que los baremos y las puntuaciones en todas las pruebas de selección no puedan dificultar el acceso de las mujeres a las mismas.																				
17.- Favorecer acciones positivas que faciliten que las mujeres puedan incorporarse a los grupos funcionariales y laborales masculinizados, así como favorecer otras medidas que faciliten, en este caso, que sean los hombres los que puedan acceder a los grupos funcionariales y laborales feminizados.																				
18.- Establecer como criterio para el desempate, en caso de que hubiere un empate entre aspirantes de diferente sexo en los procesos de selección de personal, que obtenga mayor puntuación la persona del sexo que esté subrepresentado en el área para la cual se lleva a cabo el proceso de selección en cuestión, respetando el principio de paridad (60/40%). Y atendiendo, en su caso, a las normativas específicas que pueda haber al respecto.																				
19.- Valorar que en aquellos procesos selectivos que afecten al personal del Grupo OAP, el criterio de selección atienda, fundamentalmente al desarrollo de las tareas que caracterizan el puesto de trabajo con temas específicos y se valore la experiencia práctica.																				
20.- Ofrecer una mayor visibilidad en todos los medios en los que se publiquen las convocatorias de los procesos de selección a las mujeres que puedan acceder a las mismas, especialmente si las áreas de los puestos de trabajo a ocupar están masculinizadas.																				
21.- Ofrecer una mayor visibilidad en todos los medios en los que se publiquen las convocatorias de los procesos de selección sin discriminación por razón de género o diversidad.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
22.- Catalogar los movimientos de promoción profesional de la plantilla del ayuntamiento de forma desagregada por sexos y mantener un registro de los mismos.																				
23.- Revisar bianualmente las causas que repercuten en la carrera profesional del personal de la plantilla municipal.																				
24.- Revisar las causas, de carácter educativo, que restringen la promoción profesional de las mujeres pertenecientes a grupos de edades concretos.																				
25.- Comunicar activamente a toda la plantilla la información de todas aquellas plazas vacantes internas de la administración.																				
26.- Motivar por igual a todas las mujeres y a todos los hombres, desde una perspectiva de género y diversidad, de la plantilla municipal a participar de aquellas convocatorias de promoción interna para acceder a los puestos de trabajo en los cuales estén subrepresentadas y subrepresentados.																				
27.- Garantizar los criterios igualitarios en las baremaciones en cuanto a la puntuación que se concede por la acreditación de cursos formativos en los procesos de promoción interna.																				
28.- Estimar los cursos en materia de formación de igualdad en igualdad de condiciones al resto de cursos de formación que realice el personal para el acceso en los procesos de promoción interna.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN																				
29.- Contratar la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de forma que se garantice que estos puestos se cifren a la normativa administrativa, laboral y de género, incluida la denominación de los mismos.																				
30.- Dar visibilidad a la carrera profesional de aquellas mujeres que han desarrollado o desarrollan trabajos en puestos relevantes en el ayuntamiento.																				
31.- Contratar bianualmente las principales carencias y necesidades de la plantilla del personal en cuestión de promoción profesional desde una perspectiva de género y diversidad.																				
32.- Realizar un informe con perspectiva de género que atienda a los resultados que generan los procesos de promoción interna y que recoja datos en base a posibles desigualdades de mujeres y hombres desde una perspectiva de género y diversidad.																				
33.- Establecer todos los dispositivos necesarios que faciliten la articulación de garantías en cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos de promoción interna que se hayan de producir en el ayuntamiento.																				
34.- Relacionar una serie de criterios propios del ayuntamiento de evaluación que hayan de aplicarse en la promoción interna, de forma objetiva y acorde con las características propias de la institución.																				
35.- Procurar la paridad en los tribunales y comisiones de evaluación en los procesos de promoción interna.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN																				
36.- Llevar a cabo una evaluación que determine el grado de satisfacción y aprovechamiento de las sesiones de formación que se hayan cursado por parte de la plantilla del personal del ayuntamiento en materia de igualdad de género.																				
37.- Elaborar un Plan de Formación Anual atendiendo a las necesidades y carencias que presenta la plantilla en materia de igualdad de género.																				
38.- Establecer medidas que favorezcan la asistencia, por parte de la plantilla del personal del ayuntamiento, tales como la posibilidad de desarrollar cursos de formación en las dependencias del consistorio y en horario laboral.																				
39.- Implantar la formación transversal en materia de igualdad de género y ofrecer sesiones formativas al respecto a toda la plantilla municipal integrada en su formación específica.																				
40.- Difundir y hacer llegar la oferta formativa a todas las personas de la plantilla municipal.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CONTRATACIÓN, SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA																				
41.- Ofrecer a asociaciones y empresas que desarrollen servicios para el ayuntamiento, la posibilidad de participar de la formación en materia de igualdad que, desde la administración se pueda ofrecer.																				
42.- Hacer una estimación de las principales dificultades y necesidades en cuestión de igualdad de género que presentan las personas profesionales, asociaciones y empresas que trabajan para el ayuntamiento.																				
43.- Estudiar la mejora de los canales de comunicación existentes entre el ayuntamiento y las personas profesionales, asociaciones y empresas con las que se trabaja y, establecer que esta comunicación siempre se haga en lenguaje inclusivo implícito.																				
44.- Incluir cláusulas que valoren positivamente mediante una mayor puntuación, en la gestión de los procesos de contratación y subvención para profesionales, asociaciones y empresas que desarrollen acciones en materia de igualdad de género, LGTBI y diversidad funcional, familiar y social.																				
45.- Elaborar una guía en la que se recojan todas las ayudas, subvenciones, bonificaciones y opciones para la contratación de servicios públicos, dirigida a profesionales, asociaciones y empresas que presten servicios al ayuntamiento, por la aplicación de acciones en materia de igualdad de género y diversidad.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CONTRATACIÓN, SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA																				
46.- Crear un espacio en la página web municipal, así como en las redes sociales y medios de comunicación del Ajuntament de Riba-roja de Túria, para volcar aquí la información relativa al fomento de las acciones de igualdad de género que trata de incentivar entre profesionales, asociaciones y empresas, a través de subvenciones, financiación y contratación.																				
47.- Divulgar tanto los objetivos como los contenidos de este I Plan de Igualdad entre el personal municipal, así como también, entre las asociaciones y empresas que trabajan para el ayuntamiento.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA																				
48.- Examinar la documentación pública que emana del ayuntamiento para ajustarla al lenguaje inclusivo implícito.																				
49.- Analizar cualitativamente las comunicaciones del Ajuntament de Ribarroja de Túria con perspectiva de género en el uso de un lenguaje inclusivo implícito.																				
50.- Elaborar un programa de formación, que se incluya en el Plan de Formación, sobre uso inclusivo del lenguaje en la administración, tanto para personal electo como para toda la plantilla municipal.																				
51.- Preparar al personal de la plantilla municipal, de forma específica, en el uso diario en su trabajo, del lenguaje inclusivo implícito en la administración.																				
52.- Dotar al personal que gestiona el área de comunicación del Ajuntament de Ribarroja de Túria, de forma integral en todos aquellos aspectos relacionados con el uso del lenguaje inclusivo implícito en la comunicación.																				
53.- Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la necesidad de utilizar el lenguaje inclusivo implícito, complementarias a la formación, dirigidas al personal electo y al personal de la plantilla municipal y, conseguir que cualquier tipo de comunicación que se produzca en el ayuntamiento sea inclusiva.																				
54.- Elaborar una guía básica como instrumento de consulta sobre lenguaje inclusivo en la administración.																				
55.- Difundir e impulsar el uso de la guía de consulta sobre lenguaje inclusivo creada para tal fin entre la plantilla del personal municipal.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA																				
56.- Estudiar la posibilidad de designar una figura profesional que revise y adecue al uso del lenguaje inclusivo toda la comunicación que genere, tanto interna como externamente, la administración.																				
57.- Evaluar cada dos años los resultados que arrojan las acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla municipal sobre el uso del lenguaje inclusivo.																				
58.- Revisar trimestralmente las imágenes y el uso que se hace de éstas en las comunicaciones del ayuntamiento.																				
59.- Adecuar, en el caso de que sea necesario, el uso de las imágenes en las comunicaciones que emanen del ayuntamiento.																				
60.- Desarrollar un servicio de revisión para detectar la publicidad sexista en los medios de comunicación municipales antes de su publicación.																				
61.- Diseñar una guía o libro de estilo para el buen uso de las imágenes que se pueda utilizar por toda la plantilla del personal municipal, y especialmente, por todas las personas que trabajan en los medios de comunicación municipales.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
RETRIBUCIONES																				
62.- Revisar anualmente las retribuciones salariales por grupos y categorías profesionales desagregada por sexos																				
63.- Revisar de forma específica las reducciones por jornada para poder conocer cómo afecta en la obtención de complementos salariales.																				
64.- Estudiar anualmente el impacto de género de los complementos salariales asociados a cada puesto de trabajo y conocer si se sigue el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, en su asignación.																				
65.- Realizar, en caso de que sea necesario a la vista del estudio previo, un informe que proponga medidas y acciones correctivas para que la distribución de los complementos salariales asociados a cada puesto de trabajo, sigan el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL																				
66.- Recoger en un informe las medidas de modificación y flexibilidad horaria que ha introducido el ayuntamiento y a las que se han acogido las personas trabajadoras.																				
67.- Analizar anualmente el sistema por medio del cual, la plantilla de personal elige el período de disfrute de sus vacaciones.																				
68.- Abrir un proceso de participación a todo el personal del ayuntamiento para conocer las preferencias horarias en cuanto al desarrollo de su trabajo y las reuniones, jornadas de formación, etcétera, que requiera.																				
69.- Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de personal del Ajuntament de Riba-roja de Túria pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.																				
70.- Elaborar un informe anual, en base a todos los datos recogidos, en el que se detecten posibles carencias o desigualdades a la hora de conciliar por parte de las personas trabajadoras del ayuntamiento y, en el que se propongan medidas correctoras y de mejora.																				
71.- Confeccionar un mecanismo por el cual se garantice que la elección de vacaciones será equitativa.																				
72.- Diseñar una guía informativa en la que se detallen todos los derechos legislados hasta la actualidad en materia de conciliación laboral, familiar y personal, sus principales características, así como las medidas propias que adopta el Ajuntament de Riba-roja de Túria derivadas de las propuestas de informes previos.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL																				
73.- Revisar anualmente la guía informativa sobre derechos de conciliación laboral, familiar y personal para incluir cambios y posibles propuestas de mejora que se detecten, así como para mantenerla actualizada y acorde a posibles nuevas situaciones y nueva legislación, en caso de que la hubiere.																				
74.- Informar y dar a conocer la guía informativa sobre derechos de conciliación laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal.																				
75.- Analizar anualmente en qué medida y frecuencia, las personas de la plantilla municipal hacen uso de sus derechos de conciliación laboral, familiar y personal.																				
76.- Plasmar el estudio previo en un informe que determine los resultados del mismo desagregados por sexo.																				
77.- Difundir entre todo el personal de la plantilla del ayuntamiento los resultados de dicho estudio.																				
78.- Facilitar la divulgación y el conocimiento, tanto de los resultados del estudio, como de los derechos de conciliación laboral, familiar y personal a los que todas las personas de la plantilla tienen acceso, a través de hojas informativas y con la propia guía informativa elaborada para tal fin.																				
79.- Organizar sesiones y jornadas formativas a toda la plantilla para explicar todas las medidas, a las que, en materia de conciliación laboral, familiar y personal se pueden acoger.																				
80.- Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la necesidad de adoptar estas medidas de conciliación laboral, familiar y personal y el fomento que éstas conllevan para con la corresponsabilidad.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL																				
81.- Desarrollar sesiones formativas para concienciar en materia de conciliación laboral, familiar y personal y corresponsabilidad.																				
82.- Fomentar el uso de los permisos de lactancia, por parte de la plantilla de personal del ayuntamiento, incluso en el caso de que la otra persona progenitora se encuentre en situación de desempleo.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL																				
83.- Realizar acciones de sensibilización destinadas a la plantilla del ayuntamiento para concienciar a las trabajadoras y a los trabajadores sobre la gravedad del acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.																				
84.- Sensibilizar a la plantilla del ayuntamiento sobre las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral que pueden darse en el entorno laboral de la administración pública.																				
85.- Sensibilizar a la plantilla del ayuntamiento sobre los posibles acosos morales que las personas con diversidad funcional pueden sufrir en el entorno laboral de la administración pública.																				
86.- Realizar un informe desagregado por sexos del posible absentismo laboral que se haya producido en el consistorio en el último año.																				
87.- Realizar una encuesta anónima a la plantilla del ayuntamiento para valorar la razón del absentismo y ver si dicha razón está relacionada con situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.																				
88.- Aplicar un plan en base a los resultados del informe anterior que atienda de forma específica las necesidades de ambos sexos según el absentismo que pueda observarse en relación con la categoría profesional.																				
89.- Realizar una actividad de formación para sensibilizar al personal del ayuntamiento sobre las consecuencias del absentismo laboral.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL																				
90.- Garantizar que cualquier persona de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria que haya sufrido situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral y esté involucrada en cualquier proceso donde aparezcan sus datos personales, estos no sean públicos.																				
91.- Valorar la posibilidad de generar una entidad organizacional con una o varias personas mediadoras ante supuestos casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral.																				
92.- Ofrecer a la entidad con una o varias personas mediadoras la formación específica oportuna frente a posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral que puedan producirse en el ayuntamiento.																				
93.- Concienciar a la plantilla del ayuntamiento sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras del consistorio tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral.																				
94.- Diseñar campañas sobre la prevención del acoso por razón de sexo, sexual, moral dirigidas a toda la plantilla del consistorio.																				
95.- Diseñar campañas sobre la prevención del acoso moral hacia personas con una perspectiva de género y diversidad.																				
96.- Diseñar un protocolo de acción frente al acoso sexual, por razón de sexo o moral que incluya a todos los colectivos y todas las formas de acoso que pueden darse en el ámbito laboral.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL																				
97.- Crear una guía con información específica sobre los diferentes tipos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que pueden darse en el ámbito laboral y sobre los sectores poblacionales que pueden sufrirlos. La guía cotejará asimismo las formas de detectar dicho acoso, así como las posibles maneras de actuar frente al mismo.																				
98.- Difundir a la totalidad del personal del ayuntamiento tanto el protocolo de acción frente al acoso sexual, por razón de sexo o moral, como la guía informativa sobre los diferentes tipos de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.																				
99.- Realizar un seguimiento anual de los diferentes casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral que hubieran podido producirse en el consistorio, cotejando en cada caso las acciones llevadas a cabo.																				
100.- Llevar a cabo una valoración anual por parte de la plantilla frente a la información recibida sobre la prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ayuntamiento.																				
101.- Realizar un informe anual de manera desagregada por sexos de las altas y bajas permanentes y temporales de la plantilla.																				
102.- Aplicar un plan en base a los resultados del informe anual que atienda de forma específica las necesidades de ambos sexos según los puestos que ocupa la plantilla.																				
103.- Ofrecer apoyo al personal del ayuntamiento que tenga problemas de salud específicos y que se hayan podido derivar del trabajo diario en el Consistorio.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL																				
104.- Realizar un cuestionario de necesidades formativas a la totalidad de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria para adaptar éstas a las necesidades reales de las personas trabajadoras del Consistorio.																				
105.- Realizar un plan de formación anual específica que coteje las necesidades de la plantilla en materia de perspectiva de género y de diversidad funcional en los ámbitos de salud laboral y de la prevención de riesgos laborales en el consistorio.																				
106.- Incluir en el Plan de Formación, capacitación específica en materia de prevención de riesgos laborales, en la cual se especificarán los riesgos que pueden tener las personas en general y con diversidad funcional en particular.																				
107.- Valorar la posibilidad de incluir en las revisiones médicas periódicas que se realiza al personal, pruebas específicas para los diferentes sexos, con el objetivo de prevenir las enfermedades que son más propias de cada uno de ellos.																				
108.- Editar una guía con recomendaciones de ejercicios físicos que la plantilla puede realizar en relación con su puesto de trabajo para que su salud no se vea mermada por las diferentes posturas adoptadas en el mismo.																				
109.- Realizar una encuesta al personal del ayuntamiento para conocer las dependencias que puedan necesitar mejoras o modificaciones.																				
110.- Realizar una revisión del estado de las diferentes dependencias municipales que usa principalmente el personal del ayuntamiento (vestuarios, servicios, despachos, etcétera.).																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL																				
111.- Realizar las modificaciones oportunas para garantizar que las diferentes dependencias e instalaciones se adecúan a las necesidades específicas del personal que hace uso de ellas.																				
112.- Realizar un análisis de la maquinaria que usan mujeres y hombres desagregada por sexos en el consistorio, para evitar posibles situaciones discriminatorias en el uso de la misma en diferentes áreas.																				



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La realización de un completo y exhaustivo proceso evaluativo del I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria es necesario para proceder a la correcta implementación del mismo, así como para identificar posibles incorrecciones, problemáticas o acciones de mejora para la adecuada implementación e impacto del plan, pues la finalidad del plan de igualdad es conseguir un desempeño correcto y útil del mismo para las personas que se van a beneficiar del plan, y que en este caso es la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Para una correcta implementación del I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria se propone la puesta en marcha de un sistema de seguimiento que conlleva la realización de una memoria anual de acciones, la cual refleja el impacto que han tenido las mismas sobre las personas destinatarias, además de analizar los elementos específicos relacionados con la naturaleza de cada acción para presentar propuestas de mejora.

SEGUIMIENTO:

A través del proceso de seguimiento se recabará información precisa sobre el desarrollo del plan de igualdad, de las acciones implementadas y de la consecución de los objetivos del mismo. El seguimiento nos permite tener un control sobre el plan, con información constante sobre la puesta en marcha de las acciones, para analizar el cumplimiento y adecuación de las mismas, así como realizar medidas de mejora.

El periodo de implementación del I Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria tendrá una vigencia de 4 años, del 2018 al 2022 y el seguimiento tendrá lugar de forma anual, en los meses de septiembre de 2019, 2020, 2021 y 2022, y para llevar a cabo dicho seguimiento de una forma correcta y precisa se han desarrollado una serie de indicadores en los que basarnos para obtener la información necesaria sobre el resultado del impacto de las acciones y la consecución de los diferentes objetivos. Con la información que obtengamos del análisis de dichos indicadores se creará el informe de seguimiento, en el que se realizará un análisis de los resultados obtenidos, redactando una memoria de acciones, en la que se describirá el número de acciones realizadas durante el periodo de tiempo que abarca dicho seguimiento, así como la consecución de los diferentes objetivos y las propuestas de mejora.

El informe de seguimiento deberá cotejar, entre otros, los siguientes indicadores:

1. Número de acciones llevadas a cabo en relación con las acciones originalmente programadas.
2. Departamentos o Áreas del Ajuntament de Riba-roja de Túria implicadas en cada acción.
3. Número de personas participantes en cada acción.
4. Idoneidad del número de personas participantes en cada acción.
5. Grado de satisfacción de las personas participantes en cada acción.
6. Identificación de los recursos materiales y humanos utilizados en cada acción.
7. Grado de consecución de los objetivos por acción.

Los resultados del análisis de seguimiento se recogerán en un “informe de seguimiento”, el cual contará con la memoria de acciones, así como con el citado informe, donde se analizan los resultados obtenidos de la implementación de las diferentes acciones, así como las mejoras oportunas para una mejor implementación del plan.

EVALUACIÓN:

El proceso de evaluación del Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria tiene como finalidad conocer de manera precisa el desarrollo de implementación del plan de igualdad y cotejar los resultados finales del mismo. De esta manera, se pretende obtener una visión global sobre la consecución de los objetivos del mismo, el desempeño de las diferentes acciones y el impacto real que este ha tenido en el Ajuntament de Riba-roja de Túria. El proceso de evaluación se llevará a cabo una vez finalizado el periodo de implementación del I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria, en noviembre y diciembre de 2022.

El proceso de evaluación se realizará en base a dos criterios: cumplimiento y resultados.

- **Cumplimiento:** A través de este proceso evaluativo se pretende comprobar el grado de ejecución de las diferentes acciones señaladas en el plan, así como la adecuación y desempeño de estas según el cronograma establecido.

- **Resultados:** A través de un análisis de resultados podemos comprobar si se han logrado los objetivos primeramente definidos, y así comprobar el impacto real del Plan de Igualdad.

Del mismo modo que en el caso del proceso de seguimiento, para el proceso evaluativo del I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria se procederá al diseño de una serie de indicadores. Debemos tener en cuenta que dichos indicadores constituyen un listado orientativo, puesto que, en el momento en que se ponga en marcha el proceso evaluativo, este se recogerá en un documento con los indicadores precisos a tener en cuenta.

Los indicadores que se podrán tener en cuenta en el proceso evaluativo y que responden a criterios que nos darán información sobre la calidad, transversalidad e idoneidad de las acciones llevadas a cabo, así como de la consecución de los diferentes objetivos son los siguientes:

1. Indicadores de calidad:

- Relación de Áreas municipales y departamentos del consistorio implicadas en las diferentes acciones.
- Idoneidad de las acciones desarrolladas.
- Idoneidad entre las acciones señaladas en el plan y las finalmente realizadas.

2. Indicadores de desarrollo:

- Relación entre las acciones planificadas y las acciones implementadas.
- Grado de adecuación y seguimiento del cronograma establecido.

3. Indicadores de satisfacción de las personas beneficiarias:

- Relación de personas beneficiarias de las diferentes acciones.

- Grado de satisfacción de las personas beneficiarias de las diferentes acciones, emanadas de los cuestionarios de satisfacción emitidos a las personas beneficiarias tras el desarrollo de las acciones.

4. Indicadores de Impacto:

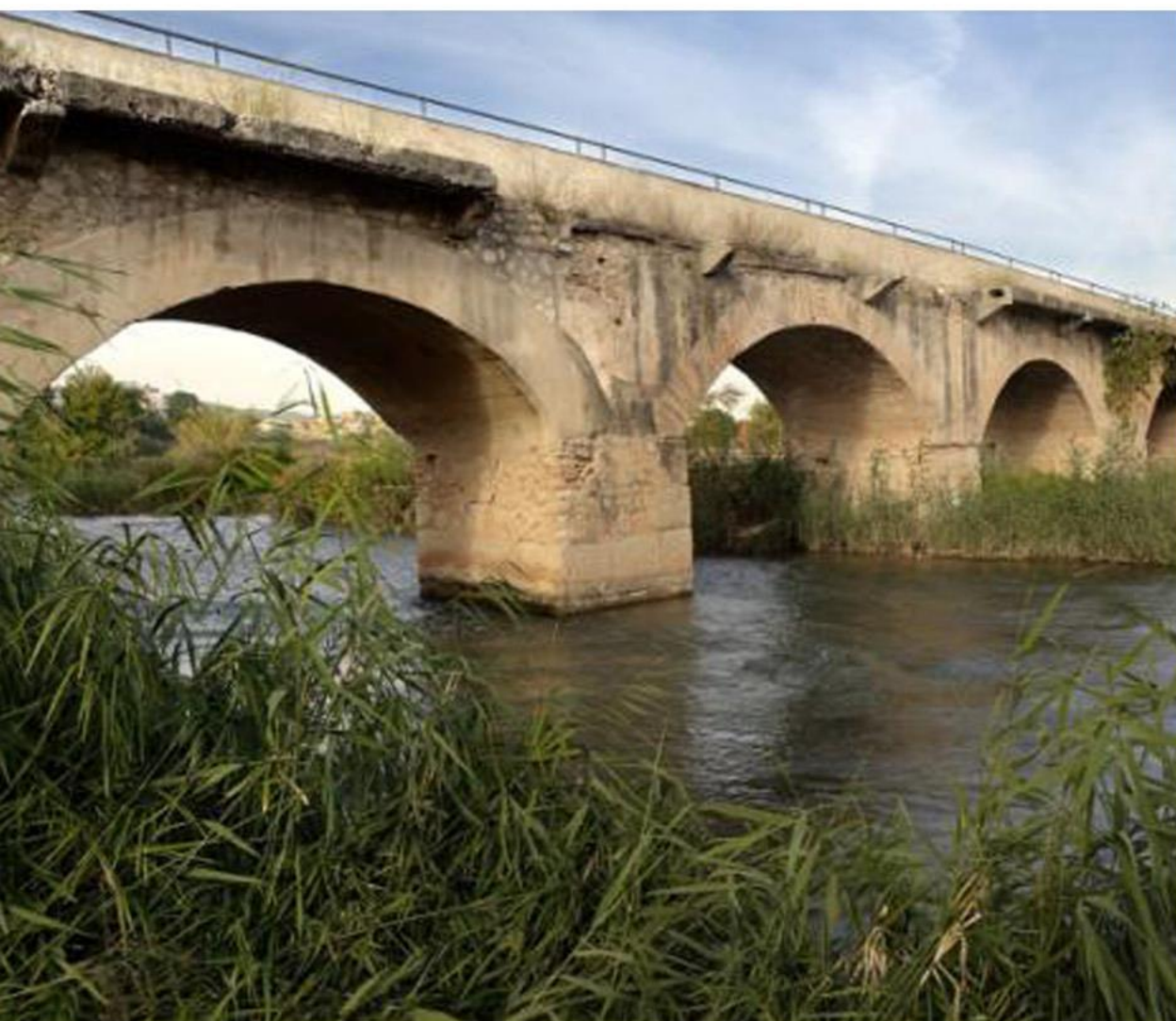
- Grado de corrección de las desigualdades percibidas en la empresa.
- Grado de alcance logrado en materia de igualdad de género en la empresa.

5. Indicadores de resultados:

- Grado de consecución de los objetivos del plan.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE RIBA-ROJA DE TÚRIA																				
	2018				2019				2020				2021				2022			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
SEGUIMIENTO ANUAL																				
ACTUALIZACIÓN Y MEDIDAS DE MEJORA																				
EVALUACIÓN FINAL																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



AYUNTAMIENTO *de*
RIBARROJA DEL TURIA

 **equàlitat**
participació i igualtat

Colaboraciones y agradecimientos:

Asociaciones, organizaciones, instituciones, Administración Local y grupos políticos de Riba Roja de Túria.

Maquetación y diseño:

Raúl Mota, comunicación y diseño en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Documento impulsado por:

Concejalía de Mujer y Fomento de la igualdad. Ajuntament de Riba-Roja de Túria.

Equipo impulsor:

Lola Verdeguer Royo, concejala de Mujer y Fomento de la Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Verónica Blanco Solaz, agente de igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Joan Miquel Gonçales i Nogueroles, sociólogo y Máster de igualdad.

Sheila Díaz Gete, consultora en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

José Luis Sahuquillo Orozco, politólogo y Máster de igualdad.

Lourdes Pastor Verdú, consultora en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

David Saiz Blanco, becario en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Vicente Manuel Roig Berzosa, becario en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Colaboraciones y agradecimientos:

Asociaciones, organizaciones, instituciones, Administración Local y grupos políticos de Riba Roja de Túria.

Maquetación y diseño:

Raúl Mota, comunicación y diseño en EQUÀLITAT, participació i igualtat.



Riba-roja de Túria
Octubre 2018



Este documento está registrado con Licencia Creative Commons.

Reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual (by-nc-sa): No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	pág. 74
PRINCIPIOS JURÍDICOS.....	pág. 77
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	pág. 85
ÁREAS DE ACTUACIÓN	
1. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA.....	pág. 91
2. TEJIDO ASOCIATIVO, PARTICIPACIÓN Y CONVIVENCIA CIUDADANA.....	pág. 95
3. SISTEMA PRODUCTIVO: OCUPACIÓN, TEJIDO EMPRESARIAL Y TEJIDO COMERCIAL.....	pág. 97
4. DEPORTE, BIENESTAR Y SALUD DE LAS MUJERES.....	pág. 100
5. PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA.....	pág. 103
6. URBANISMO, ACCESIBILIDAD E IGUALDAD.....	pág. 106
CRONOGRAMA.....	pág. 109
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	pág. 122

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



1. INTRODUCCIÓN

El documento que contiene las siguientes páginas constituye nuestro Plan Municipal de Igualdad, un documento clave que dicta las líneas principales que han de seguirse para que la ciudadanía del municipio de Riba-roja de Túria, a través de acciones concretas que se van a poner en marcha, mejore sus condiciones de igualdad y se desarrolle de manera abierta e integradora, del mismo modo que Riba-roja de Túria, así pretende serlo.

Es nuestra labor, por nuestra cercanía con la ciudadanía y por el conocimiento de la realidad de nuestro municipio, desarrollar e impulsar políticas y acciones de igualdad, visibilizando así los obstáculos, pero ofreciendo al mismo tiempo las herramientas para la consecución de una mayor igualdad entre nuestra ciudadanía, pues, es bien sabido que, aunque hemos avanzado mucho en el alcance de una mayor igualdad en nuestra sociedad, todavía quedan muchos ámbitos en los que es necesario incidir para que la igualdad, que de manera formal está más conseguida, sea cada vez más real en Riba-roja de Túria.

Las Administraciones locales, como así lo reconoce la *Carta Europea de Autonomía Local*¹, son las entidades más cercanas a las demandas, inquietudes e intereses de nuestra ciudadanía, de ahí que sea nuestra competencia incidir para tratar de terminar en nuestro municipio con las discriminaciones que hoy en día todavía sufren las mujeres en diferentes ámbitos, ya sea en el ámbito laboral, económico, personal o político.

Una de las herramientas con las que contamos las entidades locales para llevar a cabo iniciativas y acciones de igualdad son los planes de igualdad. La definición de los *Planes de Igualdad* está incluida en el artículo 46, de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*², según la cual **los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, y las cuales son tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a eliminar la discriminación por razón de sexo, fijando unos objetivos y acciones concretas.**

Así, a través de las acciones concretas de este plan de igualdad se incidirá de forma directa en la ciudadanía.

Nuestro I Plan Municipal de Igualdad se ha elaborado en base a un exhaustivo diagnóstico de la realidad del municipio en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Gracias a dicho diagnóstico se han identificado las áreas donde es necesario incidir para generar una mayor igualdad en Riba-roja de Túria. Las áreas en las que se pretende actuar son, entre otras: la salud; el ámbito

¹. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1989/BOE-A-1989-4370-consolidado.pdf>

². Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

educativo; el tejido asociacionista y social; el empleo; la prevención de la violencia de género; la sensibilización a la ciudadanía.

Sin duda, la consecución de un municipio donde las mujeres y los hombres sean iguales en todos los ámbitos se torna necesario, para que así la sociedad no se deje guiar por los roles de género que colocan a mujeres y a hombres en posiciones diferentes, teniendo diferentes expectativas y esperando comportamientos diferentes de unas y otros, generando relaciones sociales totalmente injustas.

Pretendemos, asimismo, con este plan de igualdad que **nuestro municipio no discrimine a ninguna persona por razón de su sexo, etnia, diversidad funcional o social**, y así, nuestro I Plan Municipal de Igualdad incluye objetivos y acciones específicas en este sentido.

Sabemos que el camino para la consecución de la igualdad real en Riba-roja de Túria puede no ser fácil. En todo caso, no será breve, pero **tenemos un firme compromiso con nuestra ciudadanía y pondremos toda nuestra energía y empeño para que las acciones enmarcadas en este plan de igualdad sean exitosas.**

Desde el Ajuntament de Riba-roja de Túria abogamos por la igualdad de género en todos los ámbitos de nuestra sociedad, y a través de este Plan Municipal de Igualdad para nuestra ciudadanía, pretendemos fomentar la igualdad en el seno de nuestro municipio. Queremos que Riba-roja de Túria sea ejemplo y referente de la igualdad de género.

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



2. PRINCIPIOS JURÍDICOS

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. 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.

(Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Las Entidades, Gobiernos y países de nuestro entorno, incluido el nuestro, han desarrollado leyes novedosas y pioneras para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y para la consecución de la igualdad de trato y de la no discriminación por razón de sexo, así como por diversidad funcional o social en nuestro entorno.

Nuestra Constitución expresa en su artículo 14: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*³.

Sin embargo, a pesar de esta misiva, que debería ser referente de todas nuestras acciones sociales, parece que las desigualdades se siguen perpetuando, esto es así porque, a pesar de la amplia legislación en igualdad con la que contamos, que da lugar a lo que denominamos “igualdad formal”, esta no es suficiente, pues aunque haya numerosas leyes que aboguen por la igualdad, si no logramos cambiar las estructuras mentales e ideas preconcebidas sobre los estereotipos de género y sobre los valores sociales, entonces no podemos hablar de lo que denominamos una “igualdad real”, entendida esta como el disfrute de una vida con los mismos derechos y en todos los ámbitos para mujeres, hombres y para personas con diversidad sexual, funcional o social. Así, como se ha señalado en el apartado anterior, **para ayudarnos en la consecución de una igualdad más real, podemos poner acciones en marcha como las que se enmarcan en este plan de igualdad.**

A continuación, se exponen asimismo los principios jurídicos, que, como se ha señalado, permiten que hablemos de una “igualdad formal”, y los cuales fundamentan este I Plan Municipal de Igualdad. Citamos así las leyes más importantes que se han desarrollado a nivel internacional y nacional, así como a nivel local para que, consecuentes de las mismas, tener conocimiento de la envergadura e impacto de las estas.

³. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Declaración Universal de Derechos Humanos

La Organización de las Naciones Unidas es el primer organismo internacional que va a desarrollar y poner en marcha una legislación específica para proteger a las mujeres contra las discriminaciones que pueden sufrir en los diversos ámbitos. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, en 1948, marcó un hito en el reconocimiento de los derechos de todas las personas, indistintamente de su sexo, raza, etcétera. Así esta Declaración señala⁴:

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Conferencias Mundiales sobre las Mujeres⁵

Las Naciones Unidas han impulsado cuatro conferencias mundiales sobre las Mujeres mediante las cuales, representantes oficiales de los Estados mundiales se han reunido para debatir y poner en marcha acuerdos entre las diferentes naciones tendentes a acabar con las discriminaciones que pueden sufrir las mujeres en diferentes ámbitos.

Las cuatro conferencias realizadas por las NNUU se han desarrollado en 1975 en Ciudad de México, 1980 en Copenhague; 1985 en Nairobi y 1995 en Beijing, tras la cual se llevan a cabo exámenes cada 5 años. De todas ellas, la conferencia que marcó el hito más importante fue la IV conferencia celebrada en Beijing, ya que en esta Conferencia, 189 países adoptaron la “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”, la cual supone un compendio clave de política mundial en materia de igualdad de género e incide en 12 áreas de acción para lograr la igualdad: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y adopción de decisiones, mecanismos institucionales; derechos humanos de las mujeres; medios de difusión; medio ambiente; la niña.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

⁴. Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

⁵. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

Esta convención fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, y en la misma se incluyen medidas legislativas para lograr que las mujeres no sean discriminadas en ningún ámbito. Por medio de esta convención se obliga a los estados miembros a reformar sus leyes en este sentido.

Principales leyes de igualdad a nivel europeo

Tratado de Ámsterdam

Firmado el 2 de octubre de 1997. Fue ratificado por todos los Estados miembros y fundamenta la libre circulación de personas, fomentando un espacio de libertad y de seguridad común.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Aprobada en el año 2000, pero ratificada en el año 2007, es un documento que recoge los derechos políticos, económicos, civiles y sociales de la ciudadanía europea, señalando la igualdad de todas la ciudadanía, así como la igualdad entre mujeres y hombres, como lo señala el artículo 23, incidiendo en la puesta en marcha de medidas para acabar con la discriminación entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de acción positiva, tendentes a eliminar los desequilibrios de sexo que pueden darse en diversos ámbitos.

Igualdad entre hombres y mujeres

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado

Directiva 2006/54/CE

A través de esta directiva, del 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, se especifica la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. A través de esta directiva se realiza una refundición de directivas anteriores para la elaboración de una normativa que regula la igualdad de trato en diversos ámbitos de la vida social. Aquí se incluyen conceptos como discriminación directa e indirecta y se prohíbe toda actitud discriminatoria en la contratación laboral, el acceso al empleo, la promoción y la formación

Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011 – 2020)

A través de este Pacto se adoptan medidas para tratar de combatir la violencia que sufren las mujeres, examinar las causas que llevan a producirla en diversos ámbitos, poner en marcha medidas para combatirla y analizar medidas concretas para tratar de erradicarla. El Pacto muestra un compromiso principal con el ámbito laboral, ya que se intenta reducir las desigualdades que pueden producirse en dicho ámbito, así como una mayor promoción de la conciliación laboral para que la mujer tenga un mayor protagonismo en el ámbito de trabajo. Por otra parte, se insta a luchar contra todos los tipos de violencia que pueden sufrir las mujeres, viendo así coartados sus derechos en cualquier ámbito de la vida.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

A través de esta Carta, elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y socios, se pretende garantizar el compromiso de los gobiernos regionales y locales con la igualdad de género, instando a estos a que utilicen sus competencias para el fomento de una mayor igualdad. Los gobiernos regionales y locales deberán así garantizar los compromisos en materia de igualdad definidos en dicha carta en su ámbito de actuación. Del mismo modo, cada gobierno local y regional deberá redactar un plan de acción para garantizar la aplicación de los compromisos mencionados en la Carta.

Principales leyes de igualdad a nivel nacional

Constitución española

La Constitución Española establece en sus artículos 14 y 9.2 la igualdad como principio básico del Estado español, señalando la igualdad de toda la ciudadanía, independientemente del sexo, raza o color de la persona.

Artículo 14: Todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que 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 dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección oficial contra la Violencia de Género

Esta ley pretende poner en marcha una serie de medidas para prevenir la violencia ejercida contra las mujeres, pero, asimismo, penalizarla cuando se produce y tratar de erradicarla de nuestras sociedades. Así, en su artículo 1 la citada ley señala:

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.*

Esta ley pretende, entre otros objetivos, fortalecer medidas de prevención y de sensibilización contra la violencia de género en la sociedad; garantizar derechos laborales en la función pública que garanticen la protección de las trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género; garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género; coordinar los recursos de los diferentes poderes públicos para una respuesta y gestión integral de la violencia de género; formar a las diferentes personas profesionales que deban atender a las posibles víctimas de violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley, pionera en Europa, pretende el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La citada ley define una serie de conceptos para la consecución de la igualdad en la sociedad española, así, esta ley define el principio de igualdad de trato, así como los conceptos de discriminación directa e indirecta por razón de sexo. La ley incide en una serie de aspectos, poniendo énfasis en el ámbito de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como instando a la adopción de medidas y acciones concretas para evitar la discriminación en el ámbito empresarial. La ley también incide en el ámbito público, sobre todo en lo que respecta al ámbito del empleo público, señalando medidas específicas para el acceso al empleo de forma igualitaria en la Administración General del Estado.

Principales leyes de igualdad a nivel autonómico

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres

A través de esta ley se crean una serie de medidas encaminadas a terminar con la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito de la Comunidad Valenciana,

actuando en una serie de ámbitos con acciones y medidas concretas. Así, esta ley incide en tres ámbitos fundamentales:

- **Ámbito laboral:** el ámbito laboral se considera de máxima relevancia en esta ley, procurando la máxima incorporación de la mujer al mercado laboral, incidiendo en una igualdad de retribución, condiciones laborales, promoción profesional y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- **Ámbito social:** Este ámbito ofrece una prioridad a la lucha contra violencia de género en la Comunidad Valenciana.
- **Ámbito privado:** Entendiendo este como el ámbito mayoritariamente de los cuidados, ya sea a personas dependientes, población infantil o mayor edad, hecho que ha impedido que muchas veces las mujeres hayan podido insertarse en el mercado de trabajo. Se pretende llegar a un mejor equilibrio entre el ámbito público y el privado.

Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, 25 de abril de 2006

El artículo II del citado Estatuto señala la no discriminación entre los sexos:

La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

El título IV, Las Competencias, artículo 49, competencia 26 señala:

PROMOCIÓN DE LA MUJER.

Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista

Aprobado en septiembre de 2017, el Pacte, Impulsado por el Consell, pretende que tanto las instituciones públicas valencianas, como los cuerpos de justicia, universidades, partidos políticos y medios de comunicación se comprometan a luchar contra la violencia ejercida contra las mujeres. El *Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista* cuenta con 5 líneas estratégicas:

Línea estratégica 1. Garantizar una sociedad segura y libre de violencia machista.

Línea estratégica 2. Feminizar la sociedad.

Línea estratégica 3. Coordinar el trabajo en red para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y machista y a sus hijos e hijas.

Línea estratégica 4. Romper los muros que invisibilizan la violencia de género y machista y socializarlo como un conflicto político y social.

Línea estratégica 5. Garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos.

Acabamos de citar algunas de las normas más importantes para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres. Un amplio elenco legislativo que muestra la voluntad de los organismos tanto internacionales, como nacionales y autonómicos, de luchar por la consecución de sociedades igualitarias.

A través de nuestro Plan Municipal de Igualdad, queremos mostrar nuestro compromiso y conformidad con este amplio elenco jurídico que avala los objetivos y acciones que aquí se proponen, pues, como hemos visto, la ley es imprescindible para la consecución de sociedades más igualitarias, pero, asimismo, todavía queda un largo recorrido para que su aplicación sea efectiva, y para la consecución de la igualdad real.

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El proceso de elaboración de este plan de igualdad ha involucrado a una gran cantidad de colectivos sociales, y para garantizar que todos ellos hayan podido realizar sus aportaciones, siguiendo una línea de trabajo con unos principios que orientan y fundamentan el mismo, nos hemos basado en una serie de principios básicos que han guiado nuestro trabajo y que fundamentan los objetivos y acciones en este nuestro I Plan Municipal de Igualdad. Estos principios se perpetúan durante los 4 años de implementación de este plan de igualdad y guían nuestro trabajo durante la puesta en marcha de la totalidad de las acciones enmarcadas en este plan.

Estos principios son:

La transversalidad del enfoque de género a lo largo de todo el proceso de elaboración de este plan de igualdad

Colaboración entre todos los actores sociales involucrados en este Plan Municipal de Igualdad

Igualdad de trato como principio que regirá cada objetivo y cada acción de nuestro plan de igualdad

La igualdad de oportunidades como base de nuestro plan de igualdad

Compromiso de las diferentes partes implicadas en la puesta en marcha de este Plan Externo de Igualdad para una correcta implementación del mismo

Comunicación y respeto fehaciente por cada colectivo implicado en la redacción y participación en este plan de igualdad

El respeto por la diversidad

La accesibilidad como requisito fundamental en nuestro municipio

La participación ciudadana

La comunicación a través de un lenguaje inclusivo

La corresponsabilidad

La transparencia

La transversalidad del enfoque de género a lo largo de todo el proceso de elaboración de este plan de igualdad

Este principio significa tener en cuenta las desigualdades entre mujeres y hombres que pueden producirse en diferentes ámbitos en nuestro municipio, para así, actuar de tal modo que no se perpetúen las mismas. Se analizan así, de este modo, las diferentes áreas de actuación, en base al criterio del género y de las diferencias que pudiera haber entre mujeres y hombres.

Colaboración entre todos los actores sociales involucrados en este Plan Externo de Igualdad

Una colaboración entre todos los colectivos sociales y la Administración es fundamental para que este Plan Municipal de Igualdad se lleve a cabo con éxito, y eso es lo que se ha realizado para la redacción de este plan de igualdad. Este principio sigue presente durante la implementación del mismo.

Igualdad de trato como principio que regirá cada objetivo y cada acción de nuestro plan de igualdad

Ausencia de cualquier tipo de discriminación a las personas por razón de su sexo, identidad sexual, diversidad funcional o social, de manera que ninguna persona se sienta discriminada, poniendo en marcha medidas contra la discriminación directa (trato menos favorable a uno de los sexos), así como contra la discriminación indirecta (acciones supuestamente neutras que pueden suponer una desventaja para uno de los sexos).

La igualdad de oportunidades como base de nuestro plan de igualdad

Nuestro objetivo es que toda persona pueda desarrollarse plenamente en nuestro municipio en el ámbito laboral, familiar y personal, independientemente de su sexo, identidad sexual o diversidad funcional o social.

Compromiso de las diferentes partes implicadas en la puesta en marcha de este Plan Externo de Igualdad para una correcta implementación del mismo

Para llevar a cabo con éxito la implementación de este plan de igualdad se necesita el firme compromiso por parte del consistorio para una difusión de las acciones y un fomento de la implicación del municipio. Se necesita asimismo un firme compromiso de todas las partes implicadas en la puesta en marcha de este Plan Municipal de Igualdad en los diferentes ámbitos donde deben desarrollarse las acciones, involucrando en cada caso al tejido social pertinente, del que asimismo se espera una estrecha colaboración y compromiso.

Comunicación y respeto fehaciente por cada colectivo implicado en la redacción y participación en este plan de igualdad

Cada colectivo social que ha participado en la redacción de este plan merece nuestro más ferviente respeto. Esta implicación ha podido darse a través de la respuesta a nuestro cuestionario, a nuestro estudio social o simplemente a la implicación e interés por las acciones de este Plan Municipal de Igualdad de Riba-roja de Túria. Sin la implicación de dichos colectivos sociales este plan de igualdad no sería posible.

El respeto por la diversidad

Nuestro I Plan Municipal de Igualdad vela por la inclusión y el respeto a las personas en todo momento, sin tener en cuenta su sexo. Asimismo, velamos por la igualdad y el respeto por los colectivos que pueden sentirse discriminados, como las personas migrantes, las personas con diferentes orientaciones sexuales, o las personas con diversidad funcional, y ponemos en marcha medidas para evitar dicha discriminación.

La accesibilidad como requisito fundamental en nuestro municipio

Riba-roja de Túria debe ser un municipio accesible, y con esto nos referimos a un municipio libre de barreras para cualquier colectivo, enfatizando aquí a las personas con diversidad funcional.

La participación ciudadana

Sin una participación de la ciudadanía nuestro plan de igualdad no tendría ningún sentido, por esto, instamos en el mismo, a una máxima participación de la misma. La ciudadanía de Riba-roja de Túria, a través de los procesos participativos implementados para el diagnóstico de este plan de igualdad, además de las diferentes acciones, dirigidas a la misma, pasa de ser mera espectadora a ser actora y creadora de este plan de igualdad, donde se plasma la participación de nuestra ciudadanía, y donde nuestras acciones responden a sus demandas y necesidades en términos de igualdad.

La comunicación a través de un lenguaje inclusivo

Somos conscientes de que el lenguaje es sumamente importante y condiciona la forma en la que vemos el mundo. Abogamos por el uso de un lenguaje y de una imagen inclusiva y no discriminatoria, que no invisibilice ni discrimine a ninguna persona. Nuestro plan está redactado con este tipo de lenguaje, así como cualquier imagen que pueda emanar del mismo y que sirva para implementar o dar visibilidad a alguna de las acciones dispuestas en este plan.

La corresponsabilidad

Entendemos la corresponsabilidad como la implicación por igual, tanto de hombres como de mujeres, en los ámbitos público y privado. Nuestro Plan Municipal de Igualdad velará por un mejor reparto de dichas tareas y para que tanto las diferentes personas del municipio, como los agentes sociales y las entidades públicas y privadas se impliquen en este sentido.

La transparencia

Nuestro I Plan Municipal de Igualdad se basa en la transparencia, llevada a cabo a través de un proceso participativo social, por medio del cual los objetivos y las acciones de nuestro plan de igualdad, con total transparencia, se adecúan a una realidad contrastada por nuestra ciudadanía.

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



EL ÁREA DE AGENCIACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Incluir la perspectiva de género en los espacios educativos, en la formación y en las actividades que se ofertan desde este ámbito.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Favorecer la sensibilización del personal docente y no docente de los centros educativos en materia de igualdad de género y diversidad.

Acción 1: Elaborar un plan que contemple una serie de acciones formativas para el personal docente y no docente de los centros educativos, en materia de igualdad de género y diversidad funcional, sexual, familiar y social.

Acción 2: Fomentar que los centros educativos elaboren planes de igualdad.

Acción 3: Crear proyectos de coeducación, con contenidos específicos y transversales de igualdad de género que puedan introducirse en todos los centros educativos y formativos de la población.

Acción 4: Implantar formación específica que dote al personal docente de las habilidades y las metodologías necesarias para trabajar en el aula con perspectiva de género.

Acción 5: Implantar formación específica que dote al personal docente de las habilidades y las metodologías necesarias para la gestión de la diversidad en el aula.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Promover la sensibilización del alumnado de los centros educativos del municipio en materia de igualdad de género y diversidad.

Acción 6: Sensibilizar en materia de igualdad al alumnado de Riba-roja de Túria, a través de campañas adaptadas a las diferentes edades de la población escolar.

Acción 7: Fomentar la participación del alumnado en las campañas de prevención y sensibilización que en materia de igualdad se lleven a cabo en el municipio.

Acción 8: Diseñar un listado de lecturas con temática de igualdad que se facilitará a las personas orientadoras de los centros escolares para que al menos uno de los libros obligatorios para el alumnado de cada curso sea un libro de igualdad.

Acción 9: Creación de la “Comisión Juvenil de Igualdad”, integrada por alumnado de los IES del municipio, a través de la cual se realizará una comunicación entre el alumnado para la articulación de diferentes acciones de igualdad y de inclusión.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Establecer espacios educativos y escolares igualitarios, inclusivos y accesibles.

Acción 10: Estudiar los edificios de los centros educativos, especialmente, los patios escolares, así como los espacios y dependencias de los centros de formación y cultura del municipio con el objetivo de detectar posibles divisiones de los espacios discriminatorias.

Acción 11: Acometer las reformas con perspectiva de género que se estimen necesarias para adaptar los espacios en materia de igualdad, inclusión y accesibilidad.

Acción 12: Todas las obras y mejoras que deban llevarse a cabo en los patios escolares se realizarán siguiendo una perspectiva de género y atendiendo a la diversidad funcional.

Acción 13: Fomentar que se doten las bibliotecas de obras y materiales que promuevan la igualdad de género y diversidad.

Acción 14: Formar a personal docente y no docente, así como a las personas responsables de actividades extraescolares y de ocio, en el desarrollo de las prácticas coeducativas en los espacios en que se llevan a cabo dichas actividades.

Acción 15: Realización de campañas en los centros educativos fomentando la adaptación de los patios escolares como zonas igualitarias, fomentando un uso equitativo del espacio.

Acción 16: Implantar actividades extraescolares y de ocio que fomenten, en sus contenidos, la igualdad de género y la inclusión de la diversidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Fomentar el desarrollo de conductas igualitarias, de corresponsabilidad y conciliación en personas tutoras y responsables familiares.

Acción 17: Promover que los centros educativos lleven a cabo actividades de convivencia y formación enfocadas hacia las personas tutoras y responsables familiares.

Acción 18: Implementar actividades dirigidas a los AMPAS en materia de igualdad de género, inclusión, diversidad funcional, diversidad familiar, corresponsabilidad y conciliación.

Acción 19: Facilitar la organización de encuentros entre personas tutoras y responsables familiares y centros educativos, potenciando estas relaciones entre ambas entidades como principales agentes sociales del municipio.

Acción 20: Crear una *Escuela Igualitaria de Responsables Familiares y Personas Tutoras* a través de la oferta de jornadas y talleres para formar a dichas personas en cuestiones de igualdad, diversidad, corresponsabilidad, etcétera.

Acción 21: Elaborar campañas, guías y folletos u otros materiales de fácil uso y acceso dirigidas a las personas tutoras y responsables familiares para concienciar y sensibilizar en la importancia educar y criar en la igualdad, a las niñas y niños menores a su cargo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5: Aproximar los principios de la igualdad de género, la inclusión social y la tolerancia a la diversidad funcional, sexual y familiar a la infancia y a la juventud.

Acción 22: Organizar la conmemoración del Día Internacional de la Mujer a nivel municipal, programando actividades de las que puedan participar escolares de todas las edades.

Acción 23: Involucrar a la “Comisión Juvenil de Igualdad” en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, así como de otros días significativos en relación con la igualdad y la diversidad funcional, sexual y social.

Acción 24: Promover actividades culturales y de ocio juveniles que fomenten la igualdad de género y diversidad funcional, sexual y social, tales como cuenta-cuentos, teatros, musicales, etcétera.

Acción 25: Desarrollar eventos, como certámenes y concursos de los que pueda participar el alumnado, tanto de los centros de primaria, como de los de secundaria, que lleven implícitos la reflexión sobre la igualdad y la diversidad.

Acción 26: Favorecer el desarrollo de campañas de prevención y sensibilización protagonizadas por la población infantil y juvenil del municipio, que puedan desarrollar en centros escolares, como Puntos Violeta en los institutos.

Acción 27: Estimular la creación de un voluntariado que participe de estas campañas.

Acción 28: Establecer como referente para la juventud la campaña de “Fadrins per la Igualtat”.

Acción 29: Fomentar la promoción de la igualdad de género desde los medios de comunicación locales a través de programas específicos de radio y televisión que aborden temas relativos a la igualdad, la inclusión social y la diversidad y que estén dirigidos a la población joven.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6: Potenciar los conocimientos y la cultura en igualdad de género y diversidad funcional, sexual y social entre la ciudadanía del municipio.

Acción 30: Implantar un programa de jornadas formativas anuales dirigidas a colectivos específicos en materia de igualdad de género y diversidad, en función de las necesidades y demandas de cada uno de dichos colectivos.

Acción 31: Ofrecer a la población en general charlas de forma periódica en las que se aborden diferentes temas vinculados a la igualdad de género y diversidad.

Acción 32: Fomentar actividades de cinefórum y debate en las que reflexionar sobre cuestiones que afectan a la igualdad de género y diversidad y, en las que participe la población de forma activa.

Acción 33: Insertar en la oferta de la programación cultural, actividades que aborden diferentes temáticas sobre igualdad de género y diversidad funcional, sexual y social.

Acción 34: Facilitar el acceso a la población de obras literarias que fomenten los valores de la igualdad de género y diversidad a través de la adecuada dotación de la biblioteca municipal en libros de referencia.

Acción 35: Dotar a la biblioteca municipal, en las secciones infantil y juvenil, con recursos en papel y electrónicos con temática igualitaria y de diversidad.

Acción 36: Creación de una “biblioteca igualitaria” en el Espai de la Dona que contará con recursos tanto en papel como electrónicos en materia de igualdad y diversidad.



I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



5.2. TEJIDO ASOCIATIVO, PARTICIPACIÓN Y CONVIVENCIA

OBJETIVO GENERAL: Propiciar la implantación de los valores de la igualdad de género y diversidad entre la ciudadanía de Riba-roja de Túria.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7: Fomentar que los espacios de convivencia y las asociaciones del municipio asuman los principios de la igualdad de género y la diversidad.

Acción 37: Homologar y facilitar espacios y dependencias en los que puedan desarrollar actividades las diferentes entidades asociativas en base a criterios de igualdad de género, inclusión de la diversidad y accesibilidad.

Acción 38: Ofrecer el espacio de l'OFICINA IGUALTAT mejor como lugar de referencia para el asesoramiento en materia de igualdad y diversidad a las diferentes asociaciones y organizaciones.

Acción 39: Implantar un observatorio local de igualdad y LGTBI para velar sobre las políticas de igualdad y su incidencia en la ciudadanía y las asociaciones.

Acción 40: Establecer la Feria de las Asociaciones como espacio de promoción de las asociaciones y lugar de encuentro común del tejido asociativo del municipio.

Acción 41: Facilitar los recursos, materiales e información que sean necesarios para mejorar el funcionamiento de las asociaciones y que su acción llegue a toda la población.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8: Favorecer los espacios y recursos para la visibilización y empoderamiento de las mujeres y la reflexión sobre la igualdad de género y la diversidad.

Acción 42: Diseñar acciones, a modo de jornadas, talleres o mesas de diálogo, en las que colaboren y participen las asociaciones de Riba-roja de Túria y, en las que se aborden cuestiones sobre la igualdad de género y la diversidad.

Acción 43: Desarrollar campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia de género dirigidas a las asociaciones del municipio.

Acción 44: Fomentar la participación de las asociaciones en las diferentes campañas municipales de sensibilización en igualdad de género.

Acción 45: Establecer la campaña contra la violencia de género y machista en los acontecimientos deportivos como habitual.

Acción 46: Desarrollar talleres y acciones formativas dirigidas a las asociaciones para fomentar que implanten los principios de igualdad de género y diversidad en el ámbito de cada una de ellas.

Acción 47: Incentivar un cambio de modelo hacia la inclusión de la igualdad y la diversidad en aquellas asociaciones que se presentan más masculinizadas.

Acción 48: Implantar actividades de ocio dirigidas a mujeres de la tercera edad y de convivencia *intergeneracional* que fomenten su empoderamiento y la transmisión de sus conocimientos a las personas más jóvenes del municipio.

Acción 49: Promocionar y reconocer a aquellas asociaciones que destaquen por poner en valor a las mujeres de su organización y apuesten por acciones igualitarias.

Acción 50: Promocionar la participación de las mujeres en la banda de música del municipio, realizando campañas de adhesión entre las mujeres más jóvenes.

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



5.3. SISTEMA PRODUCTIVO, OCUPACIÓN, TEJIDO EMPRESARIAL Y COMERCIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9: Fomentar el acceso al empleo, el emprendimiento y el empresariado femenino.

Acción 51: Establecer ayudas e incentivos al emprendimiento femenino.

Acción 52: Facilitar la atención e información en cuanto a ayudas y subvenciones a las que pueden acogerse las mujeres para llevar a cabo un proyecto empresarial o comercial en el municipio.

Acción 53: Diseñar jornadas de formación en materia de creación de empresas y empleo dirigidas a mujeres.

Acción 54: Desarrollar cursos de formación en materia de oportunidades de empleo, reciclaje, activación en plataformas de empleo, actualización de currículum, etc., para mujeres y, especialmente, para mujeres con algún tipo de diversidad funcional y/o mayores de 40 años.

Acción 55: Estimular, a través de campañas de sensibilización dirigidas al empresariado, la contratación femenina y la igualdad salarial, argumentando ventajas fiscales, bonificaciones y beneficios en cuanto a reconocimiento social y de reputación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10: Favorecer la implantación de iniciativas en beneficio de la igualdad en las empresas y comercios.

Acción 56: Realizar cursos de formación y sensibilización a las empresas, profesionales y comercios en materia de igualdad de género y diversidad.

Acción 57: Fomentar que las empresas, comercios e industrias locales elaboren y aprueben planes de igualdad en sus entidades a través de campañas de sensibilización y formación.

Acción 58: Implantar la creación de un distintivo propio de igualdad local, a modo de reconocimiento y prestigio, para aquellas empresas que cuenten con planes de igualdad.


Acción 59: Crear un sello de conciliación local, asociado a unas bases de regulación propias y que establezcan medidas en cuanto a conciliación laboral, familiar y personal, con el que reconocer a aquellas empresas que cumplan los requisitos para ser denominadas “empresas conciliadoras”.

Acción 60: Desarrollar campañas de información y sensibilización a las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Acción 61: Contemplar la posibilidad de promover incentivos fiscales y administrativos a empresas y comercios para que se instalen en zonas alejadas del centro urbano, tales como urbanizaciones u otros núcleos de población dispersos, promoviendo el comercio de proximidad en dichas zonas.

Acción 62: Creación de los premios anuales específicos del municipio: “Riba-roja per la igualtat” para premiar a aquellas personas destacadas en este ámbito en los ámbitos del tejido asociativo, empresarial, así como a mujeres destacadas en el ámbito de la igualdad.

Acción 63: Analizar las vías de comunicación con perspectiva de género para impulsar una mejora en los servicios de transporte que comuniquen, tanto el centro urbano, como núcleos de población dispersos, con polígonos y zonas empresariales, favoreciendo así, el acceso al empleo de las mujeres que no conducen.



OBJETIVO ESPECÍFICO 11: Incentivar la aparición de una red *sorora* en el tejido empresarial y comercial.

Acción 64: Incentivar la colaboración de las empresas y comercios en campañas locales de sensibilización en materia de igualdad de género y diversidad.

Acción 65: Favorecer la publicidad y la difusión de empresas y comercios que sean reconocidos por sus buenas prácticas en igualdad de género y diversidad.

Acción 66: Desarrollar campañas de sensibilización, en materia de igualdad de género y diversidad, dirigidas a las empresas y comercios de la localidad.

Acción 67: Promover publicidad y campañas en el propio Mercado Municipal dirigidas a fomentar la igualdad de género y la corresponsabilidad en los espacios comerciales.

Acción 68: Fomentar la creación de bancos de tierra como elemento para desarrollar una actividad agrícola sostenible y de economía colaborativa.

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



5.4. DEPORTE, BIENESTAR Y SALUD DE LAS MUJERES

OBJETIVO GENERAL: Atender adecuadamente el bienestar, la salud y los problemas específicos que suelen afectar a las mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO 12: Alcanzar un óptimo nivel de bienestar y, por ende, de salud en la población femenina.

Acción 69: Elaborar un programa de ocio deportivo saludable para mujeres de la tercera edad que atienda a sus limitaciones y necesidades específicas.

Acción 70: Promover actividades deportivas plenamente inclusivas y para mujeres, durante la práctica de las cuales se puedan ofrecer servicios como ludotecas u otras actividades infantiles para favorecer la conciliación.

Acción 71: Adecuar los espacios deportivos con perspectiva de género para que sean inclusivos, igualitarios y accesibles.

Acción 72: Diseñar jornadas sobre deporte y mujer para fomentar la implantación de la perspectiva de género en la práctica del deporte e impulsar que las mujeres ocupen también el espacio deportivo.

Acción 73: Dar mayor visibilidad al deporte femenino y favorecer el empoderamiento de mujeres que practican deporte y son un referente de este ámbito.

Acción 74: Desarrollar campañas para concienciar sobre la “tasa rosa” en los productos de higiene y salud específicos de la mujer y sobre las posibilidades de uso de productos alternativos más sostenibles.

OBJETIVO ESPECÍFICO 13: Garantizar una atención a la salud lo más completa posible a todas las mujeres de Riba-roja de Túria.

Acción 75: Ofrecer jornadas y charlas formativas y de sensibilización en materia de igualdad de género y atención especializada a mujeres para profesionales médicos del centro de salud de Riba-roja de Túria.

Acción 76: Diseñar, en colaboración con el personal médico del centro de salud, un programa coordinado para la atención a mujeres con enfermedades psicosociales características de la población femenina.

Acción 77: Promover, junto al personal médico del centro de salud, campañas en los medios de comunicación locales, dirigidas a mujeres, a favor de hábitos de vida saludables, la prevención de algunas enfermedades, el correcto uso de medicamentos y buenas prácticas en las que se aborden cuestiones directamente relacionadas con problemas de salud específicos de las mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO 14: Facilitar, a todas las mujeres, la movilidad y el acceso a todos los espacios y lugares de la ciudad.

Acción 78: Mejorar las vías de comunicación entre los núcleos de urbanización dispersos, tales como las urbanizaciones, con el centro urbano, con la ampliación de carriles bici y zonas de paseo o bulevares.

Acción 79: Estudiar la regularización del servicio de transporte público entre los diferentes núcleos de población del municipio y el centro urbano para ampliar y mejorar las comunicaciones, favoreciendo un sistema de paradas a demanda de mujeres, especialmente en el servicio de transporte nocturno.

Acción 80: Fomentar el desarrollo de actividades deportivas, culturales o de ocio, promovidas por el ayuntamiento o por asociaciones, en urbanizaciones, de forma itinerante para crear espacios de confluencia y comunicación entre las mujeres que aquí residen.

Acción 81: Estimular la creación de asociaciones vecinales de mujeres, especialmente en las zonas más deprimidas, así como en las urbanizaciones, como medio para tejer redes de sororidad y comunicación entre mujeres.

Acción 82: Analizar las dependencias de las instalaciones deportivas municipales para detectar posibles usos discriminatorios de estos espacios y, en su caso, subsanarlos y adecuarlos para que sean edificios plenamente igualitarios, inclusivos y accesibles.

Acción 83: Realizar campañas municipales fomentando la participación femenina de niñas y mujeres en deportes y en disciplinas masculinizadas, como fútbol y ajedrez.

Acción 84: Ampliar el servicio de megafonía municipal a los núcleos poblacionales más alejados del casco urbano, mejorando la información sobre actividades deportivas, lúdicas y de igualdad a las mujeres más mayores que no tienen acceso a las redes sociales.

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



5.5. PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y ERRADICACIÓN VIOLENCIA MACHISTA

OBJECTIVO GENERAL: Prevenir y erradicar la violencia de género y machista en Riba-roja de Túria.

OBJETIVO ESPECÍFICO 15: Prevenir, sensibilizar y actuar en la lucha por la erradicación de la violencia de género y machista.

Acción 85: Establecer como habitual la conmemoración del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia de Género y Machista.

Acción 86: Visibilizar todos los asesinatos machistas con un crespón negro que se colocará en el ayuntamiento.

Acción 87: Favorecer que se sumen, a la conmemoración del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia de Género y Machista, todo tipo de colectivos del municipio, así como las entidades educativas y sanitarias.

Acción 88: Dar a conocer el Pacto Valenciano Contra la Violencia de Género y Machista y promover que la ciudadanía y los diferentes colectivos del municipio se sumen al mismo.

Acción 89: Elaborar un programa de talleres y charlas formativas para los centros educativos en materia de prevención de la violencia de género y machista.

Acción 90: Apostar por la implantación definitiva de Puntos Violetas en las fiestas, tomando como normativa la campaña de “Fadrins per la Igualtat” ya que son referentes para la población más joven.

Acción 91: Diseñar un programa de actividades en materia de sensibilización e información a la población en general en cuanto a micromachismos, nuevas masculinidades, diversidad LGTBI, deconstrucción de estereotipos, etc.

Acción 92: Facilitar la asistencia integral a personas LGTBI.

Acción 93: Fomentar la visibilidad del colectivo LGTBI a través de la celebración del Día del Orgullo LGTBI.

OBJETIVO ESPECÍFICO 16: Establecer mecanismos y recursos públicos adecuados para la eliminación efectiva de la violencia de género y machista.

Acción 94: Llevar a cabo campañas para la sensibilización y la prevención de la violencia de género y machista dirigidas a la población en general y desde diferentes ámbitos, como el del deporte, en el cual ya se realizan algunas campañas durante la celebración de acontecimientos deportivos.

Acción 95: Realizar cursos formativos dirigidos al personal médico del centro de salud de Riba-roja de Túria para la detección de posibles casos de violencia de género.

Acción 96: Establecer protocolos de derivación u otras vías de actuación y comunicación entre el centro de salud, los centros educativos y los servicios sociales y de atención a la mujer del Ayuntamiento cuando se produzca la detección de algún caso de violencia de género y machista para garantizar una atención integral a las víctimas.

Acción 97: Estudiar el funcionamiento municipal de atención a las víctimas y mejorar la asistencia y el seguimiento que se hace sobre los casos de violencia de género.

Acción 98: Diseñar talleres específicos para trabajar con mujeres que han sufrido violencia de género y machista y mujeres en riesgo de exclusión como mecanismo de empoderamiento

OBJETIVO ESPECÍFICO 17: Adecuar espacios seguros en todo el territorio urbano del municipio.

Acción 99: Mejorar los mecanismos de vigilancia y seguridad, con ayuda de la policía local, en aquellas zonas del municipio en las que se estime una mayor vulnerabilidad y riesgo para las mujeres.

Acción 100: Crear, a través de unas bases reguladoras, las figuras de personas mediadoras de barrios y urbanizaciones que sean reconocidas como agentes sociales del municipio y que puedan ayudar a identificar y poner en conocimiento de los medios del ayuntamiento situaciones de violencia machista.

Acción 101: Articular un protocolo de actuación y comunicación entre estas personas mediadoras de barrios y urbanizaciones y la policía local y los medios y recursos municipales.

Acción 102: Adecuar la implantación de autobuses municipales durante las fiestas que realicen paradas a la demanda para que las personas usuarias queden lo más cerca posible de sus domicilios.

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



5.6. URBANISMO, ACCESIBILIDAD E IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL: Generar espacios urbanos más igualitarios, fomentando un urbanismo en el municipio con perspectiva de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 18: Sensibilizar a la ciudadanía sobre el fomento de espacios urbanos más accesibles e igualitarios.

Acción 103: Impulsar un proceso de estudio urbanístico con perspectiva de género del municipio, señalando las zonas que deberían ser modificadas.

Acción 104: Hacer públicos los resultados de dicho estudio entre la ciudadanía.

Acción 105: Realizar una consulta ciudadana sobre la mejora y modificación de barreras arquitectónicas, y de calles y zonas urbanas en general para la introducción de la perspectiva de género en el municipio.

Acción 106: Realizar una “marcha exploratoria” con mujeres del municipio para realizar un estado de identificación de las zonas que pueden ser problemáticas (seguridad y accesibilidad).

OBJETIVO ESPECÍFICO 19: Modificar estructuras del municipio para dotar a este de una mayor inclusión y de una mayor perspectiva de género.

Acción 107: Realizar las mejoras de las opciones que hayan obtenido una mayor puntuación en la consulta ciudadana y según los resultados de la marcha exploratoria siguiendo los criterios de igualdad y accesibilidad.

Acción 108: Realizar modificaciones en las principales calles y plazas de la ciudad para que sean accesibles.

Acción 109: Identificación y ampliación de las aceras y paseos del municipio que no se consideren con un tamaño suficiente (que permitan transitar cómodamente a una persona con carrito de bebé o en silla de ruedas y cruzarse con otra en sentido contrario).

Acción 110: Identificación de los principales cruces con aceras del municipio y adecuar estos con mayor seguridad para el paso y la accesibilidad.

Acción 111: Eliminación de lugares que por sus circunstancias puedan considerarse inseguros y sean innecesarios.

Acción 112: Revisión de la iluminación municipal para una mayor adecuación de lugares y horarios según la perspectiva de género.

Acción 113: Realización de un estudio de la nomenclatura de las calles del municipio en masculino y en femenino.

Acción 114: Impulsar la nomenclatura en femenino de las nuevas calles y edificios públicos de Riba-roja de Túria.

OBJETIVO ESPECÍFICO 20: Eliminar la brecha de género en el uso y disfrute de la vivienda e infraestructuras del municipio.

Acción 115: Poner en marcha ayudas económicas específicamente para mujeres del municipio con problemáticas económicas para un mayor acceso a la vivienda.

Acción 116: Adecuar las nuevas construcciones de vivienda que se realicen en Riba-roja de Túria con perspectiva de género y accesibilidad.

Acción 117: Modificar las zonas comunes infantiles incluyendo columpios accesibles para niñas y niños con diferentes capacidades.

Acción 118: Incorporar, en zonas seguras y accesibles al municipio, zonas de encuentro para personas mayores, con aparatos de realización de actividades de gimnasia, y aparatos para personas con diversidad funcional, zonas de sombra, etcétera.

Acción 119: Adecuar las instalaciones deportivas del municipio de una mayor accesibilidad.



I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



6. CRONOGRAMA

El cronograma de acciones que se señala a continuación es indicativo, y las acciones aquí señaladas se implementarán siguiendo una relación de trabajo teniendo en cuenta la gestión transversal de las diferentes áreas de trabajo señaladas en este I Plan Municipal de Igualdad de Riba-roja de Túria.

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA																				
1.- Elaborar un plan que contemple una serie de acciones formativas para el personal docente y no docente de los centros educativos, en materia de igualdad de género y diversidad funcional, sexual, familiar y social.																				
2.- Fomentar que los centros educativos elaboren planes de igualdad.																				
3.- Crear proyectos de coeducación, con contenidos específicos y transversales de igualdad de género que puedan introducirse en todos los centros educativos y formativos de la población.																				
4.- Implantar formación específica que dote al personal docente de las habilidades y las metodologías necesarias para trabajar en el aula con perspectiva de género.																				
5.- Implantar formación específica que dote al personal docente de las habilidades y las metodologías necesarias para la gestión de la diversidad en el aula.																				
6.- Sensibilizar en materia de igualdad al alumnado de Riba-roja de Túria, a través de campañas adaptadas a las diferentes edades de la población escolar.																				
7.- Fomentar la participación del alumnado en las campañas de prevención y sensibilización que en materia de igualdad se lleven a cabo en el municipio.																				
8.- Diseñar un listado de lecturas con temática de igualdad que se facilitará a las personas orientadoras de los centros escolares para que al menos uno de los libros obligatorios para el alumnado de cada curso sea un libro de igualdad.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA																				
9.- Creación de la "Comisión Juvenil de Igualdad", integrada por alumnado de los IES del municipio, a través de la cual se realizará una comunicación entre el alumnado para la articulación de diferentes acciones de igualdad y de inclusión.																				
10.- Estudiar los edificios de los centros educativos, especialmente, los patios escolares, así como los espacios y dependencias de los centros de formación y cultura del municipio con el objetivo de detectar posibles divisiones de los espacios discriminatorias.																				
11.- Acometer las reformas con perspectiva de género que se estimen necesarias para adaptar los espacios en materia de igualdad, inclusión y accesibilidad.																				
12.- Todas las obras y mejoras que deban llevarse a cabo en los patios escolares se realizarán siguiendo una perspectiva de género y atendiendo a la diversidad funcional.																				
13.- Fomentar que se doten las bibliotecas de obras y materiales que promuevan la igualdad de género y diversidad.																				
14.- Formar a personal docente y no docente, así como a las personas responsables de actividades extraescolares y de ocio, en el desarrollo de las prácticas coeducativas en los espacios en que se llevan a cabo dichas actividades.																				
15.- Realización de campañas en los centros educativos fomentando la adaptación de los patios escolares como zonas igualitarias, fomentando un uso equitativo del espacio.																				
16.- Implantar actividades extraescolares y de ocio que fomenten, en sus contenidos, la igualdad de género y la inclusión de la diversidad.																				
17.- Promover que los centros educativos lleven a cabo actividades de convivencia y formación enfocadas hacia las personas tutoras y responsables familiares.																				
18.- Implementar actividades dirigidas a los AMPAS en materia de igualdad de género, inclusión, diversidad funcional, diversidad familiar, corresponsabilidad y conciliación.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA																				
19.- Facilitar la organización de encuentros entre personas tutoras y responsables familiares y centros educativos, potenciando estas relaciones entre ambas entidades como principales agentes sociales del municipio.																				
20.- Crear una <i>Escuela Igualitaria de Responsables Familiares y Personas Tutoras</i> a través de la oferta de jornadas y talleres para formar a dichas personas en cuestiones de igualdad, diversidad, corresponsabilidad, etcétera.																				
21.- Elaborar campañas, guías y folletos u otros materiales de fácil uso y acceso dirigidas a las personas tutoras y responsables familiares para concienciar y sensibilizar en la importancia educar y criar en la igualdad, a las niñas y niños menores a su cargo.																				
22.- Organizar la conmemoración del Día Internacional de la Mujer a nivel municipal, programando actividades de las que puedan participar escolares de todas las edades.																				
23.- Involucrar a la "Comisión Juvenil de Igualdad" en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, así como de otros días significativos en relación con la igualdad y la diversidad funcional, sexual y social.																				
24.- Promover actividades culturales y de ocio juveniles que fomenten la igualdad de género y diversidad funcional, sexual y social, tales como cuenta-cuentos, teatros, musicales, etcétera.																				
25.- Desarrollar eventos, como certámenes y concursos de los que pueda participar el alumnado, tanto de los centros de primaria, como de los de secundaria, que lleven implícitos la reflexión sobre la igualdad y la diversidad.																				
26.- Favorecer el desarrollo de campañas de prevención y sensibilización protagonizadas por la población infantil y juvenil del municipio, que puedan desarrollar en centros escolares, como Puntos Violeta en los institutos.																				
27.- Estimular la creación de un voluntariado que participe de estas campañas.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA																				
28.- Establecer como referente para la juventud la campaña de "Fadrins per la Igualtat".																				
29.- Fomentar la promoción de la igualdad de género desde los medios de comunicación locales a través de programas específicos de radio y televisión que aborden temas relativos a la igualdad, la inclusión social y la diversidad y que estén dirigidos a la población joven.																				
30.- Implantar un programa de jornadas formativas anuales dirigidas a colectivos específicos en materia de igualdad de género y diversidad, en función de las necesidades y demandas de cada uno de dichos colectivos.																				
31.- Ofrecer a la población en general charlas de forma periódica en las que se aborden diferentes temas vinculados a la igualdad de género y diversidad.																				
32.- Fomentar actividades de cinefórum y debate en las que reflexionar sobre cuestiones que afectan a la igualdad de género y diversidad y, en las que participe la población de forma activa.																				
33.- Insertar en la oferta de la programación cultural, actividades que aborden diferentes temáticas sobre igualdad de género y diversidad funcional, sexual y social.																				
34.- Facilitar el acceso a la población de obras literarias que fomenten los valores de la igualdad de género y diversidad a través de la adecuada dotación de la biblioteca municipal en libros de referencia.																				
35.- Dotar a la biblioteca municipal, en las secciones infantil y juvenil, con recursos en papel y electrónicos con temática igualitaria y de diversidad.																				
36.- Creación de una "biblioteca igualitaria" en el Espai de la Dona que contará con recursos tanto en papel como electrónicos en materia de igualdad y diversidad.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
TEJIDO ASOCIATIVO, PARTICIPACIÓN Y CONVIVENCIA CIUDADANA																				
37.- Homologar y facilitar espacios y dependencias en los que puedan desarrollar actividades las diferentes entidades asociativas en base a criterios de igualdad de género, inclusión de la diversidad y accesibilidad.																				
38.- Ofrecer el espacio de l'OFICINA IGUALTAT mejor como lugar de referencia para el asesoramiento en materia de igualdad y diversidad a las diferentes asociaciones y organizaciones.																				
39.- Implantar un observatorio local de igualdad y LGTBI para velar sobre las políticas de igualdad y su incidencia en la ciudadanía y las asociaciones.																				
40.- Establecer la Feria de las Asociaciones como espacio de promoción de las asociaciones y lugar de encuentro común del tejido asociativo del municipio.																				
41.- Facilitar los recursos, materiales e información que sean necesarios para mejorar el funcionamiento de las asociaciones y que su acción llegue a toda la población.																				
42.- Diseñar acciones, a modo de jornadas, talleres o mesas de diálogo, en las que colaboren y participen las asociaciones de Riba-roja de Túria y, en las que se aborden cuestiones sobre la igualdad de género y la diversidad.																				
43.- Desarrollar campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia de género dirigidas a las asociaciones del municipio.																				
44.- Fomentar la participación de las asociaciones en las diferentes campañas municipales de sensibilización en igualdad de género.																				
45.- Establecer la campaña contra la violencia de género y machista en los acontecimientos deportivos como habitual.																				
46.- Desarrollar talleres y acciones formativas dirigidas a las asociaciones para fomentar que implanten los principios de igualdad de género y diversidad en el ámbito de cada una de ellas.																				
47.- Incentivar un cambio de modelo hacia la inclusión de la igualdad y la diversidad en aquellas asociaciones que se presentan más masculinizadas.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
TEJIDO ASOCIATIVO, PARTICIPACIÓN Y CONVIVENCIA CIUDADANA																				
48.- Implantar actividades de ocio dirigidas a mujeres de la tercera edad y de convivencia <i>intergeneracional</i> que fomenten su empoderamiento y la transmisión de sus conocimientos a las personas más jóvenes del municipio.																				
49.- Promocionar y reconocer a aquellas asociaciones que destaquen por poner en valor a las mujeres de su organización y apuesten por acciones igualitarias.																				
50.- Promocionar la participación de las mujeres en la banda de música del municipio, realizando campañas de adhesión entre las mujeres más jóvenes.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
SISTEMA PRODUCTIVO: OCUPACIÓN, TEJIDO EMPRESARIAL Y TEJIDO COMERCIAL																				
51.- Establecer ayudas e incentivos al emprendimiento femenino.																				
52.- Facilitar la atención e información en cuanto a ayudas y subvenciones a las que pueden acogerse las mujeres para llevar a cabo un proyecto empresarial o comercial en el municipio.																				
53.- Diseñar jornadas de formación en materia de creación de empresas y empleo dirigidas a mujeres.																				
54.- Desarrollar cursos de formación en materia de oportunidades de empleo, reciclaje, activación en plataformas de empleo, actualización de currículum, etc., para mujeres y, especialmente, para mujeres con algún tipo de diversidad funcional y/o mayores de 40 años.																				
55.- Estimular, a través de campañas de sensibilización dirigidas al empresariado, la contratación femenina y la igualdad salarial, argumentando ventajas fiscales, bonificaciones y beneficios en cuanto a reconocimiento social y de reputación.																				
56.- Realizar cursos de formación y sensibilización a las empresas, profesionales y comercios en materia de igualdad de género y diversidad.																				
57.- Fomentar que las empresas, comercios e industrias locales elaboren y aprueben planes de igualdad en sus entidades a través de campañas de sensibilización y formación.																				
58.- Implantar la creación de un distintivo propio de igualdad local, a modo de reconocimiento y prestigio, para aquellas empresas que cuenten con planes de igualdad.																				
59.- Crear un sello de conciliación local, asociado a unas bases de regulación propias y que establezcan medidas en cuanto a conciliación laboral, familiar y personal, con el que reconocer a aquellas empresas que cumplan los requisitos para ser denominadas "empresas conciliadoras".																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
SISTEMA PRODUCTIVO: OCUPACIÓN, TEJIDO EMPRESARIAL Y TEJIDO COMERCIAL																				
60.- Desarrollar campañas de información y sensibilización a las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.																				
61.- Contemplar la posibilidad de promover incentivos fiscales y administrativos a empresas y comercios para que se instalen en zonas alejadas del centro urbano, tales como urbanizaciones u otros núcleos de población dispersos, promoviendo el comercio de proximidad en dichas zonas.																				
62.- Creación de los premios anuales específicos del municipio: "Riba-roja per la igualtat" para premiar a aquellas personas destacadas en este ámbito en los ámbitos del tejido asociativo, empresarial, así como a mujeres destacadas en el ámbito de la igualdad.																				
63.- Analizar las vías de comunicación con perspectiva de género para impulsar una mejora en los servicios de transporte que comuniquen, tanto el centro urbano, como núcleos de población dispersos, con polígonos y zonas empresariales, favoreciendo así, el acceso al empleo de las mujeres que no conducen.																				
64.- Incentivar la colaboración de las empresas y comercios en campañas locales de sensibilización en materia de igualdad de género y diversidad.																				
65.- Favorecer la publicidad y la difusión de empresas y comercios que sean reconocidos por sus buenas prácticas en igualdad de género y diversidad.																				
66.- Desarrollar campañas de sensibilización, en materia de igualdad de género y diversidad, dirigidas a las empresas y comercios de la localidad.																				
67.- Promover publicidad y campañas en el propio Mercado Municipal dirigidas a fomentar la igualdad de género y la corresponsabilidad en los espacios comerciales.																				
68.- Fomentar la creación de bancos de tierra como elemento para desarrollar una actividad agrícola sostenible y de economía colaborativa.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
69.- Elaborar un programa de ocio deportivo saludable para mujeres de la tercera edad que atienda a sus limitaciones y necesidades específicas.																				
70.- Promover actividades deportivas plenamente inclusivas y para mujeres, durante la práctica de las cuales se puedan ofrecer servicios como ludotecas u otras actividades infantiles para favorecer la conciliación.																				
71.- Adecuar los espacios deportivos con perspectiva de género para que sean inclusivos, igualitarios y accesibles.																				
72.- Diseñar jornadas sobre deporte y mujer para fomentar la implantación de la perspectiva de género en la práctica del deporte e impulsar que las mujeres ocupen también el espacio deportivo.																				
73.- Dar mayor visibilidad al deporte femenino y favorecer el empoderamiento de mujeres que practican deporte y son un referente de este ámbito.																				
74.- Desarrollar campañas para concienciar sobre la "tasa rosa" en los productos de higiene y salud específicos de la mujer y sobre las posibilidades de uso de productos alternativos más sostenibles.																				
75.- Ofrecer jornadas y charlas formativas y de sensibilización en materia de igualdad de género y atención especializada a mujeres para profesionales médicos del centro de salud de Riba-roja de Túria.																				
76.- Diseñar, en colaboración con el personal médico del centro de salud, un programa coordinado para la atención a mujeres con enfermedades psicosociales características de la población femenina.																				
77.- Promover, junto al personal médico del centro de salud, campañas en los medios de comunicación locales, dirigidas a mujeres, a favor de hábitos de vida saludables, la prevención de algunas enfermedades, el correcto uso de medicamentos y buenas prácticas en las que se aborden cuestiones directamente relacionadas con problemas de salud específicos de las mujeres.																				
78.- Mejorar las vías de comunicación entre los núcleos de urbanización dispersos, tales como las urbanizaciones, con el centro urbano, con la ampliación de carriles bici y zonas de paseo o bulevares.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
DEPORTE, BIENESTAR Y SALUD DE LAS MUJERES																				
79.- Estudiar la regularización del servicio de transporte público entre los diferentes núcleos de población del municipio y el centro urbano para ampliar y mejorar las comunicaciones, favoreciendo un sistema de paradas a demanda de mujeres, especialmente en el servicio de transporte nocturno.																				
80.- Fomentar el desarrollo de actividades deportivas, culturales o de ocio, promovidas por el ayuntamiento o por asociaciones, en urbanizaciones, de forma itinerante para crear espacios de confluencia y comunicación entre las mujeres que aquí residen.																				
81.- Estimular la creación de asociaciones vecinales de mujeres, especialmente en las zonas más deprimidas, así como en las urbanizaciones, como medio para tejer redes de sororidad y comunicación entre mujeres.																				
82.-. Analizar las dependencias de las instalaciones deportivas municipales para detectar posibles usos discriminatorios de estos espacios y, en su caso, subsanarlos y adecuarlos para que sean edificios plenamente igualitarios, inclusivos y accesibles.																				
83.- Realizar campañas municipales fomentando la participación femenina de niñas y mujeres en deportes y en disciplinas masculinizadas, como fútbol y ajedrez.																				
84.- Ampliar el servicio de megafonía municipal a los núcleos poblacionales más alejados del casco urbano, mejorando la información sobre actividades deportivas, lúdicas y de igualdad a las mujeres más mayores que no tienen acceso a las redes sociales.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA																				
85.- Establecer como habitual la conmemoración del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia de Género y Machista.																				
86.- Visibilizar todos los asesinatos machistas con un crespón negro que se colocará en el ayuntamiento.																				
87.- Favorecer que se sumen, a la conmemoración del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia de Género y Machista, todo tipo de colectivos del municipio, así como las entidades educativas y sanitarias.																				
88.- Dar a conocer el Pacto Valenciano Contra la Violencia de Género y Machista y promover que la ciudadanía y los diferentes colectivos del municipio se sumen al mismo.																				
89.- Elaborar un programa de talleres y charlas formativas para los centros educativos en materia de prevención de la violencia de género y machista.																				
90.- Apostar por la implantación definitiva de Puntos Violetas en las fiestas, tomando como normativa la campaña de "Fadrins per la Igualtat" ya que son referentes para la población más joven.																				
91.- Diseñar un programa de actividades en materia de sensibilización e información a la población en general en cuanto a micromachismos, nuevas masculinidades, diversidad LGTBI, deconstrucción de estereotipos, etc.																				
92.- Facilitar la asistencia integral a personas LGTBI.																				
93.- Fomentar la visibilidad del colectivo LGTBI a través de la celebración del Día del Orgullo LGTBI.																				
94.- Llevar a cabo campañas para la sensibilización y la prevención de la violencia de género y machista dirigidas a la población en general y desde diferentes ámbitos, como el del deporte, en el cual ya se realizan algunas campañas durante la celebración de acontecimientos deportivos.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA																				
95.- Realizar cursos formativos dirigidos al personal médico del centro de salud de Riba-roja de Túria para la detección de posibles casos de violencia de género.																				
96.- Establecer protocolos de derivación u otras vías de actuación y comunicación entre el centro de salud, los centros educativos y los servicios sociales y de atención a la mujer del Ayuntamiento cuando se produzca la detección de algún caso de violencia de género y machista para garantizar una atención integral a las víctimas.																				
97.- Estudiar el funcionamiento municipal de atención a las víctimas y mejorar la asistencia y el seguimiento que se hace sobre los casos de violencia de género.																				
98.- Diseñar talleres específicos para trabajar con mujeres que han sufrido violencia de género y machista y mujeres en riesgo de exclusión como mecanismo de empoderamiento.																				
99.- Mejorar los mecanismos de vigilancia y seguridad, con ayuda de la policía local, en aquellas zonas del municipio en las que se estime una mayor vulnerabilidad y riesgo para las mujeres.																				
100.- Crear, a través de unas bases reguladoras, las figuras de personas mediadoras de barrios y urbanizaciones que sean reconocidas como agentes sociales del municipio y que puedan ayudar a identificar y poner en conocimiento de los medios del ayuntamiento situaciones de violencia machista.																				
101.- Articular un protocolo de actuación y comunicación entre estas personas mediadoras de barrios y urbanizaciones y la policía local y los medios y recursos municipales.																				
102.- Adecuar la implantación de autobuses municipales durante las fiestas que realicen paradas a la demanda para que las personas usuarias queden lo más cerca posible de sus domicilios.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
URBANISMO, ACCESIBILIDAD E IGUALDAD																				
103.- Impulsar un proceso de estudio urbanístico con perspectiva de género del municipio, señalando las zonas que deberían ser modificadas.																				
104.- Hacer públicos los resultados de dicho estudio entre la ciudadanía.																				
105.- Realizar una consulta ciudadana sobre la mejora y modificación de barreras arquitectónicas, y de calles y zonas urbanas en general para la introducción de la perspectiva de género en el municipio.																				
106.- Realizar una “marcha exploratoria” con mujeres del municipio para realizar un estado de identificación de las zonas que pueden ser problemáticas (seguridad y accesibilidad).																				
107.- Realizar las mejoras de las opciones que hayan obtenido una mayor puntuación en la consulta ciudadana y según los resultados de la marcha exploratoria siguiendo los criterios de igualdad y accesibilidad.																				
108.- Realizar modificaciones en las principales calles y plazas de la ciudad para que sean accesibles.																				
109.- Identificación y ampliación de las aceras y paseos del municipio que no se consideren con un tamaño suficiente (que permitan transitar cómodamente a una persona con carrito de bebé o en silla de ruedas y cruzarse con otra en sentido contrario).																				
110.- Identificación de los principales cruces con aceras del municipio y adecuar estos con mayor seguridad para el paso y la accesibilidad.																				
111.- Eliminación de lugares que por sus circunstancias puedan considerarse inseguros y sean innecesarios.																				
112.- Revisión de la iluminación municipal para una mayor adecuación de lugares y horarios según la perspectiva de género.																				
113.- Realización de un estudio de la nomenclatura de las calles del municipio en masculino y en femenino.																				
114.- Impulsar la nomenclatura en femenino de las nuevas calles y edificios públicos de Riba-roja de Túria.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
URBANISMO, ACCESIBILIDAD E IGUALDAD																				
115.- Poner en marcha ayudas económicas específicamente para mujeres del municipio con problemáticas económicas para un mayor acceso a la vivienda.																				
116.- Adecuar las nuevas construcciones de vivienda que se realicen en Riba-roja de Túria con perspectiva de género y accesibilidad.																				
117.- Modificar las zonas comunes infantiles incluyendo columpios accesibles para niñas y niños con diferentes capacidades.																				
118.- Incorporar, en zonas seguras y accesibles al municipio, zonas de encuentro para personas mayores, con aparatos de realización de actividades de gimnasia, y aparataos para personas con diversidad funcional, zonas de sombra, etcétera.																				
119.- Adecuar las instalaciones deportivas del municipio de una mayor accesibilidad.																				

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El I Plan Municipal de Igualdad de Riba-roja de Túria tiene un periodo de implementación de 4 años, de 2018 a 2022:

PRIMER AÑO DE IMPLEMENTACIÓN: octubre de 2018 a octubre de 2019

SEGUNDO AÑO DE IMPLEMENTACIÓN: octubre de 2019 a octubre de 2020

TERCER AÑO DE IMPLEMENTACIÓN: octubre de 2020 a octubre de 2021

CUARTO AÑO DE IMPLEMENTACIÓN: octubre de 2021 a octubre de 2022

Como señala el cuadro superior, el I Plan Municipal de Igualdad de Riba-roja de Túria tiene un periodo de implementación de 4 años, comenzando en octubre de 2018 y finalizando en octubre de 2022.

Es muy importante contar con un claro calendario de implementación, que nos permita realizar un seguimiento concienzudo, y una evaluación asimismo consistente y que tenga en cuenta el seguimiento realizado al plan durante el periodo total de implementación del mismo.

De hecho, para conseguir el máximo impacto y éxito en las acciones enmarcadas en este plan de igualdad, no solo se necesita contar con unas acciones concisas, precisas y enfocadas a conseguir una mayor igualdad en nuestro municipio, sino que se necesita asimismo realizar un seguimiento de la realización de las mismas para cotejar el impacto real que estas están teniendo. Este seguimiento se lleva a cabo a través de informes anuales al término de cada año de implementación del plan de igualdad.

Tras el periodo de implementación de los 4 años del plan de igualdad se realizará un informe de evaluación, en el que, además de tener en cuenta los diferentes informes de seguimiento previamente emitidos, se realizará un informe de evaluación final.

La calendarización del seguimiento y evaluación del I Plan Municipal de Igualdad de Riba-roja de Túria se realizará como se indica:

Primer informe de seguimiento	Octubre-diciembre de 2019
Segundo informe de seguimiento	Octubre-diciembre de 2020
Tercer informe de seguimiento	Octubre-diciembre de 2021
Cuarto informe de seguimiento	Octubre-diciembre de 2022
Evaluación final	Diciembre de 2022

Procedimiento de la realización de los informes de seguimiento del I Plan Municipal de Igualdad de Riba-roja de Túria

Al finalizar cada año de implementación del plan de igualdad se procederá a la redacción de un informe que recogerá los logros de los diferentes objetivos alcanzados, así como el desarrollo de las diferentes acciones llevadas a cabo durante el año de implementación en cuestión. Este informe evaluará:

Acciones ejecutadas en el año en vigencia del plan

Se evaluará la totalidad de las acciones que se hayan llevado a cabo, teniendo en cuenta una serie de criterios para esto:

- Eficacia de la acción: se evaluará si la acción ha sido beneficiosa para el municipio.
- Impacto de la acción: se evaluará el efecto que la acción haya podido producir
- Metodología de la acción: se realizará una evaluación del proceso metodológico utilizado para la puesta en marcha de cada acción, teniendo en cuenta la opinión de las personas participantes en la mismas.
- Recursos humanos y materiales empleados: se cotejarán los materiales necesarios para la puesta en marcha de la acción, así como los medios humanos para la correcta implementación y éxito de las mismas.
- Temporalización: se analizará la temporalización de la acción, en términos de duración indicando si este tiempo se considera adecuado.

Objetivos logrados

-
- Objetivo general de cada acción: Se evaluará si el objetivo general que enmarca la acción se ha cumplido, realizando una sucinta redacción sobre esto, basándonos en criterios de resultados obtenidos, como el impacto y la eficacia de los diferentes objetivos del año en vigencia del plan.

Estos informes son muy importantes, pues gracias a ellos sabremos si las acciones implementadas están siendo efectivas y los objetivos se están cumpliendo, en base a lo establecido en el plan de igualdad. Si los resultados arrojados por estos informes no fueran positivos en alguno de sus apartados, entonces se cotejará la mejor forma de revertir esto en las siguientes acciones que deban ponerse en marcha.

Los informes de seguimiento tienen como objetivo principal, de hecho, servirnos para detectar, no solo los éxitos de la implementación del plan, sino los puntos débiles y servirnos para arrojar propuestas de mejora.

No debemos olvidar, asimismo, que nuestro plan de igualdad es un documento vivo, no es un documento cerrado o de consulta, sino que es un trabajo que puede contar con cambios y mejoras.

Procedimiento de la realización del informe de evaluación final del I Plan Municipal de Igualdad de Riba-roja de Túria

El informe de evaluación se redactará una vez terminados los 4 años de implementación del plan de igualdad, y tendrá en cuenta los informes previos de seguimiento llevados a cabo tras la finalización de cada año de implementación del plan de igualdad. La finalidad principal del proceso de evaluación es señalar los efectos que nuestro I Plan Municipal de Igualdad haya podido generar en el municipio. Así, el proceso evaluativo, supone un proceso de reflexión al que tendrán que responder todos los agentes implicados en la correcta implementación del plan de igualdad. Así, se identificará el grado de consecución de los objetivos y se evaluará el impacto, eficacia y eficiencia del plan de igualdad.

La información que se genere en este informe de evaluación será vital, no solo para futuras acciones en pro de la igualdad que se generen en el municipio, sino para futuros planes de igualdad que puedan elaborarse en Riba-roja de Túria.

Este informe evaluará, entre otros aspectos:

Resultados del I Plan Municipal de Igualdad - Objetivos

Para esto se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Consecución de los diferentes objetivos
- Eficacia y eficiencia del plan de igualdad
- Actores sociales involucrados en el desarrollo del plan

Resultados del I Plan Municipal de Igualdad - Acciones

- Impacto de las diferentes acciones
- Calidad de las acciones implementadas
- Eficacia y eficiencia de las acciones
- Transversalidad de las acciones

Resultados del I Plan Municipal de Igualdad - Impacto

- Impacto del plan de igualdad en el municipio: medición de los cambios acaecidos tras la implementación del plan de igualdad
- Factores externos que han favorecido la implementación del plan
- Factores externos que han dificultado la implementación del plan

Resultados del I Plan Municipal de Igualdad – Sostenibilidad

- Viabilidad de los objetivos del plan de igualdad una vez terminada la implementación del mismo.

Resultados del I Plan Municipal de Igualdad - Propuestas de mejora

- Propuestas de mejora en objetivos
- Propuestas de mejora en las acciones
- Propuestas de mejora en la metodología
- Propuestas de mejora en la accesibilidad de las acciones a la población meta

Propuestas de mejora para una mayo

PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE RIBA-ROJA DE TÚRIA 2018-2022

Documento impulsado por:

Concejalía de Mujer y Fomento de la igualdad. Ajuntament de Riba-Roja de Túria.

Equipo impulsor:

Lola Verdeguez Royo, concejala de Mujer y Fomento de la Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Verónica Blanco Solaz, agente de igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Joan Miquel Gonçalves i Nogueroles, sociólogo y Máster de igualdad.

Sheila Díaz Gete, consultora en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

José Luis Sahuquillo Orozco, politólogo y Máster de igualdad.

Lourdes Pastor Verdú, consultora en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

David Saiz Blanco, becario en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Vicente Manuel Roig Berzosa, becario en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Colaboraciones y agradecimientos:

Asociaciones, organizaciones, instituciones, Administración Local y grupos políticos de Riba-Roja de Túria.

Maquetación y diseño:

Maribel Gómez Núñez, coordinadora de proyectos en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Raúl Mota, comunicación y diseño en EQUÀLITAT, participació i igualtat.



2018 - 2022

