



AJUNTAMENT DE PINET

PL L'Ajuntament, 1
46838 PINET (València)

Tel. 962294151
Fax.962294574

e-mail: ayunpinet@hotmail.com
N.I.F. P4619800 H

ACTA DE SESIÓN DEL AYUNTAMIENTO PLENO Nº2/2020

LUGAR	Salón de Sesiones de la Casa Consistori
FECHA	27 de julio de 2020
HORA	10,00
CARÁCTER DE LA SESIÓN	EXTRAORDINARIA
Nº DE SESIÓN / EXPEDIENTE	2/2020 / Expte. 2020/OFI_01/000132

ASISTENTES	
Presidente	D. Juan Ramón Chismol Mahiques
Asistentes	Dª María Dolores Suñer Vázquez D. Eduard Gómez Mahiques
No asiste	D. Gonzalo Catalá Mahiques Dª Ana María Bixquert Huguet
Secretaria-Interventora	Dª Trinidad Gil Garrigues

En el lugar, fecha y hora señalados, se reúnen en primera convocatoria y bajo la presidencia del Sr. Alcalde, los Sres. Concejales indicados, al objeto de celebrar sesión de Pleno para la que han sido convocados en tiempo y forma reglamentarios.

Asiste la Secretaria-Interventora de Administración Local adscrita al Servicio de Asistencia de la Excm. Diputación de Valencia, para levantar acta de la sesión y prestar, durante la misma, el asesoramiento legal preceptivo.

Declarado abierto el acto por la presidencia, se pasa al estudio y acuerdo de los asuntos consignados en el Orden del Día, del siguiente tenor

1.- APROBACIÓN CUENTA GENERAL 2019 (Expte nº 2020/OFI_01/000082)

Vista la Cuenta General correspondiente al ejercicio de 2019, formada por la Intervención e integrada por los estados y cuentas anuales de la entidad local rendidas por los órganos competentes de la misma.

Atendido que dicha Cuenta General está formada conforme a lo previsto en la sección segunda del capítulo III del título VI del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Atendido que la Cuenta General ha sido dictaminada por la Comisión Especial de Cuentas y ha permanecido expuesta al público por término de quince días, durante los cuales, y ocho días más, no se han formulado reclamaciones, reparos ni observaciones contra la Cuenta ni contra el Dictamen indicados.

Atendido que la aprobación de la Cuenta General es un acto esencial para la fiscalización de ésta por los órganos de control externo, que no requiere la conformidad con las actuaciones reflejadas en ella, ni genera responsabilidad por razón de las mismas.

Atendido que los estados y cuentas anuales, así como los anexos que integran la Cuenta General, se hallan debidamente justificados, y de acuerdo con los libros de contabilidad, de conformidad con el artículo 212.4 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

El Pleno del ayuntamiento, por unanimidad **ACUERDA:**



1º. Aprobar la Cuenta General correspondiente al ejercicio de 2019 con el siguiente resumen:

	Euros
Remanente de tesorería total	245.267,13
Saldos de dudoso cobro	6.224,02
Exceso de financiación afectada	111.023,09
Remanente de tesorería para gastos generales	128.020,02
Resultado presupuestario ajustado: superávit	73.772,10
Resultado del ejercicio: POSITIVO	56.420,50
TOTAL ACTIVO	2.635.568,99
TOTAL PASIVO	2.635.568,99

2º. Que el presidente de esta entidad local rinda la Cuenta General aprobada, por el procedimiento y en los plazos previstos en la normativa vigente a la Sindicatura de Cuentas de la Comunidad Valenciana, para que efectúe la fiscalización externa de la misma.

2.- RATIFICACIÓN PLAN DE IGUALDAD, RESOLUCIÓN DE LA ALCALDÍA DE FECHA 24 DE OCTUBRE DE 2018 (Expte. 109/2018)

Vista la propuesta de la Alcaldía en relación con la ratificación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Pinet que se transcribe a continuación:

Visto el Plan de Igualdad, aprobado por Resolución de la Alcaldía de fecha 24 de octubre de 2018, del siguiente tenor literal:

“Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, encaminats a assolir dins l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Fixen, per tant, els objectius concrets d'igualtat, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució. A més a més tenen l'objectiu d'establir sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El Pla d'Igualtat, estableix com a objectius generals:

- 1. Assolir el compromís polític des de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques de gènere.*
- 2. Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament.*
- 3. Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere.*
- 4. Potenciar el talent femení de la pròpia organització de l'ajuntament.*
- 5. Enfortir la credibilitat i compromís de l'ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.*

A la vista de tot açò, aquesta fent ús de les atribucions que li estan conferides amb caràcter general en matèria de personal, en l'article 21.1.h) de la Llei 7/85, de 2 de abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, article 24.d) del Text Refós de les Disposicions Legals Vigents en Matèria de Règim Local, aprovat per Reial Decret Legislatiu 781/86, de 18 d'abril, i article 41 del



Reial Decret 2568/86, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, i amb caràcter especial en les Disposicions anteriorment ressenyades, resol de la manera següent:

PRIMER. Aprovar el contingut del I PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE PINET en els termes que es detallen a l'annex del present document.

SEGON. Publicar el corresponent anunci de l'aprovació del pla d'igualtat en el tauler d'edictes així com el seu contingut íntegre a la pàgina web municipal.

TERCER. Ratificar la present resolució en la pròxima sessió ordinària que celebri el Plenari."

ANEXO

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ
2. FONAMENTACIÓ JURÍDICA I NORMATIVA
3. OBJECTIUS
4. PROCÉS METODOLÒGIC
5. DIAGNÒSTIC DE GÈNERE.
6. AVALUACIÓ.
7. GLOSSARI
8. BIBLIOGRAFIA

1.- Introducció.

El document que es presenta es una aposta decidida per part del consistori per sentar les bases d'un canvi real, transformador i generador de noves maneres de fer, igualitàries i basades en el respecte mutu entre dones i homes, en tots els àmbits de funcionament intern de l'Ajuntament.

Els Plans d'Igualtat Interns són una estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes dels ajuntaments per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes. Tot i que el marc de l'administració pública és percebut com un dels àmbits on no existeixen discriminacions, una anàlisi més acurada ens reafirma que la situació de les dones en l'administració pública no és tant dispar a la resta de les organitzacions o empreses: dones amb nivells de formació elevats en categories laborals inferiors, la bretxa salarial, les mesures de conciliació tenen nom de dones, i la segregació horitzontal i vertical.

Així doncs la finalitat dels plans és fer una anàlisi de quin és el nivell d'incorporació del principi d'igualtat en la gestió interna de l'ajuntament com a organització que es fa palesa en la política de recursos humans i en la planificació estratègica de les polítiques locals. A partir de la diagnosi s'estableix un pla d'acció que pretén incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional del propi ajuntament que afectarà dimensions com la formació interna, la comunicació i el llenguatge, les polítiques de selecció i retribució, l'accés de les dones a llocs de direcció, els valors en relació a la igualtat de gènere, etc.

2.- Fonamentació jurídica i normativa.



El concepte d'igualtat formal entre tots els éssers humans ha estat tractat en els darrers anys per el de reconeixement del mateix valor a totes les persones i el respecte a les diferències, així com el dret de dones i homes a desenvolupar les seues capacitats superant les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals i la visió androcèntrica que ha impregnat històricament les actuacions públiques.

A partir de la IV Conferència Mundial de Nacions Unides, celebrada l'any 1995, es va encunyar el terme **transversalització** en referència a la necessitat que els poders públics incorporen la dimensió de gènere en totes les seues actuacions.

Amb les polítiques públiques de gènere s'intenta corregir la desigualtat preexistent implementant mesures positives per afavorir la incorporació de dones a tots els àmbits, a garantir que la seua veu siga escolta i que puguen desenvolupar les seues vides amb llibertat tan a l'àmbit públic com al privat. Estes polítiques responen a la voluntat d'impulsar un model de ciutat on ha de prevaldre la dimensió humana socialment avançada i solidària. Un element fonamental en la construcció d'aquest model de ciutat és la incorporació de la perspectiva d'igualtat de gènere a totes les polítiques per tal de desenvolupar mesures estratègiques coordinades entre totes les àrees municipals.

El Marc legal i la legislació que acompanya a este plà es el següent:

- **Constitución española (1978)**, B.O.E. núm. 311 de 29 de diciembre de 1978.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

Es van anar aprovar una sèrie de reformes, que tenien per objecte la eliminació de la discriminació per raó de sexe de l'ordenament jurídic espanyol.

Les lleis més recents són les següents:

1. **Llei 30/2003, de 13 d'octubre,** sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern del Estat, la qual constata que les decisions polítiques que, en principi, semblen no sexistes, podem tenir diferent impacte en les dones i en els homes.
2. **Llei 39/2006, de 14 de desembre,** de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a las persones en situació de dependència, mitjançant la que es pretén configurar un sistema integrat que abordi des de una perspectiva global el fenomen de la dependència.
3. **Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de** dones i de homes, la qual té com finalitat l'eliminació de totes les manifestacions de discriminació, directe o indirecta, per raó de sexe i promoció de la igualtat real entre dones i homes en qualsevol dels àmbits de la vida i, en especial, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.
4. **R.D 432/2008, del 12 d'abril,** que crea el Ministeri d'Igualtat, amb la finalitat de realitzar la proposta i execució de les polítiques del Govern en matèria d'igualtat, lluita contra tota classe de discriminació i contra la violència de gènere.

A més en matèria de violència de gènere s'han aprovat diverses lleis sent les més importants:

1. **Llei 27/2003 de 31 de juliol,** reguladora de l' Ordre de protecció de las víctimes de la violència domèstica, d'acord amb la qual, i entre les mesures cautelars que el Jutge pot acordar, es troba l'ordre de protecció, per aquells casos de violència domèstica en què resulti una situació objectiva de risc per a la víctima. Aquesta ordre de protecció confereix un estatut integral, el qual comprendrà tant mesures penals -la presó provisional de l'agressor, la prohibició d'apropar-se o comunicar-se amb la víctima- com mesures civils -us del domicili familiar, guarda i custòdia dels fills, la prestació d'aliments-, així com aquelles altres mesures d'assistència i protecció social que siguin necessàries per atorgar aquesta protecció integral.

2. **La Llei Orgànica 11/2003 de 29 de setembre,** de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers i la Llei Orgànica



15/2003 de 25 d'octubre van modificar el Codi Penal i introduir el delict de mal tractament domèstic.

3. La Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, resulta aplicable a les dones víctimes de violència exercida per els que són o han estat seus cònjuges o els que estan o han estat lligats a elles per relacions d'afectivitat, encara que no hagi convivència. La Llei estableix mesures de protecció integral, la finalitat de les quals és prevenir, sancionar i eradicar aquesta violència i prestar assistència a les víctimes. Així ens trobem amb mesures de sensibilització, prevenció, detecció i intervenció en els diferents àmbits: educatiu, sanitari, social, de la publicitat, judicial, policial,....A més, ha acordat la creació del **Jutjats de Violència sobre la Dona** que coneixen tant de les causes penals (ordre de protecció, instrucció de les causes penals, enjudiciament de les faltes...) com de les causes civils relacionades (separacions, divorci, relacions paternofilials, filiació...).

Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. B.O.E. núm. 299 de 14 de diciembre de 2007.

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-21493>

Normativa Estatal

- **Ley 27/2003, de 31 de julio**, reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la Violencia Doméstica. (BOE núm. 183 de 01.08.2003)
- **Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre**, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 301 de 17.12.2005)
- **Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre**, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. (BOE núm. 297 de 10.12.2008)

Legislació en matèria educativa que versa sobre igualtat en Espanya y Comunitat Valenciana

- Ley de educación de 17 de Julio de 1998, número 61.
- Ley de igualdad de género de 10 de junio de 2005, número 38.

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

- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)**

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

INSTITUTO DE LA MUJER (2007): "Guía de coeducación. Documento de síntesis sobre la educación para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"

Normativa Autonómica

L'Estatut d'Autonomia de 2006 preveu com a valor i com a dret la igualtat i, a més, a l'article 19 estableix que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

- **Amb anterioritat a l'aprovació de l'actual Estatut d'Autonomia cal destacar les següents actuacions:** dret de les dones a eradicar la violència masclista, on es reconeix el caràcter innovador i exemplar de les actuacions polítiques dels ens locals en l'abordatge de la violència de gènere i en l'establiment de protocols d'actuació conjunta que han inspirat bona part dels continguts d'aquest text legal.



Aquesta llei amplia el concepte legal de violència de gènere a tota violència que pateixen les dones pel sol fet ser-ho i estableix mesures integrals respecte a la prevenció, la detecció i la sensibilització respecte a la violència de gènere i reconeix els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Capítulo VI del Título II sobre actuación administrativa en materia de la violencia contra las mujeres, artículos del 33 al 39. (DOCV núm 4474 de 04.04.2003), capítulo dedicado exclusivamente a la violencia que se ejerce contra las mujeres, impulsando acciones encaminadas a la investigación, prevención, sensibilización de la población, así como a la asistencia integral de las víctimas.

Orden de 3 de mayo de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula la ayuda económica a favor de las víctimas de violencia de género, establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (DOCV núm. 5507 de 08.05.2007)

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. (DOCV núm. 6912 de 28.11.2012)

Decreto 63/2014, de 25 de abril, del Consell, por el que se aprueba el reglamento para el reconocimiento de las indemnizaciones y las ayudas económicas a las víctimas de violencia sobre la mujer, previstas en 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. (DOCV núm. 7264 de 30.04.2014)

Decreto 52/2004, de 2 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se crea el Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia.

A més de la legislació existent, deu tenir-se en compte els següents plans i protocols d'actuació en l'àmbit de la Comunitat Valenciana:

1. Protocolo para la Atención Sanitaria de la Violencia de Género.
2. Protocolo de Actuación para la Atención de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
3. Plan de Medidas del Gobierno Valenciano para combatir la Violencia que se ejerce contra las Mujeres (2005-2008).
4. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2006-2009).
5. Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. (DOCV núm. 5567 de 31.07.2007)
6. Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats". (DOCV núm. 6346 de 02.09.2010)

Normativa Internacional

1945 Carta Naciones Unidas.

El punt de referència dels drets de les dones cal situar-lo en la Declaració Universal dels Drets Humans, de 10 de desembre de 1948, en que s'enuncia com a principi fonamental la no discriminació per raó de sexe en matèria de drets i llibertats i el dret a la igualtat davant la llei.

1979 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Naciones Unidas.

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la **eliminación** de todas las formas de **discriminación contra la mujer** adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en octubre de 1999.



1993 Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobada por la Asamblea General. Naciones Unidas.

1996 Resolución WHA49.25 de prevención de la violencia: una prioridad de salud pública de la Asamblea Mundial de la salud.

2002 Recomendación Rec (2002) 5 Adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre protección de la mujer contra la violencia.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del **principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato** entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

3.- Objectius.

Les línies estratègiques que marcaran el desenvolupament del I Pla d'Igualtat són:

1. Desenvolupar una política transversal del principi d'igualtat en totes les àrees.
2. Implementar accions positives a través de programes de caràcter específic per a la igualtat principalment encaminats a:

- a) Fomentar la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i d'atenció entre homes i dones.
- b) Promoure la participació política i social de les dones.
- c) Atendre les víctimes i previndre la violència contra les dones,
- d) Combatre la desigualtat i més dificultat de les dones en l'accés a l'ocupació.

Esta estratègia de treball es denomina estratègia dual, és a dir, basada en el principi de complementaritat de mesures d'acció positiva i de transversalitat de gènere, i ja ve especificada en la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la Igualtat entre Dones i Homes de la Comunitat Valenciana, tenint així en compte, l'impuls que el nostre marc legislatiu de referència més pròxim aporta a esta forma de treball.

4.- Procés Metodològic.

La metodologia comú de desenvolupament del I Pla en cada àrea d'intervenció es durà a terme amb continguts de:

- Informació
- Sensibilització
- Investigació
- Formació
- Avaluació

Finalment, cada una d'estes àrees estableix un objectiu general amb el qual és vol definir la finalitat de l'àrea, per a plantejar diversos objectius específics i en el que es realitzaran accions concretes.

* La transversalitat de gènere és un eix específic que guia l'actuació municipal en matèria d'igualtat per millorar i incrementar la coordinació entre totes les àrees municipals, amb l'objectiu d'integrar la perspectiva de gènere en el major nombre possible d'actuacions.

És per tant un objectiu del present Pla que les diverses àrees municipals adopten dintre de les seues competències, les accions proposades en este I PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HÒMENS,

La metodologia emprada durant el curs serà teòrica-pràctica. Estudiarem com el llenguatge construeix la realitat així com un ús sexista del llenguatge comporta a una discriminació cap a les dones.

A més, aprendrem d'una forma totalment pràctica els diferents mecanismes per a fer un ús inclusiu del llenguatge. La pràctica es durà a terme mitjançant la revisió de textos.



Estudiarem on i com naix el feminisme i en quin context ho fa , i li anirem seguint la pista al llarg de la història fins a l'actualitat.

També reflexionarem sobre en quin punt es troba el feminisme o els feminismes i la igualtat de gènere:

- Els valors igualitaris: la clau d'un futur sense masclisme.
- Com transmetre els valors igualitaris? Dinàmiques i jocs lliures d'estereotips de gènere.
- Utilitzarem també el taller, pretenem que l'alumnat participe de forma activa en les activitats plantejades, facilitant d'aquesta manera la interiorització de conceptes i la revisió crítica de les conductes sobre les quals volem posar el focus d'alarma.

La metodologia que utilitzarem serà xarra-col-loqui. Mitjançant aquesta xarra-col-loqui donarem a conèixer al públic assistent els drets que com a treballadores i treballadors tenen en matèria de conciliació de la vida laboral.

També utilitzarem el coaching, creixement personal i autoestima. Es un mètode mitjançant el qual es rep assessorament en un determinat tema amb la finalitat d'orientar i maximitzar el potencial i recursos personals per a aconseguir l' objectiu.

5.- Diagnosi de Gènere.

La Diagnosi de Gènere és l'anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere on s'hi reflecteix el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes poden conduir l'Ajuntament de Pinet cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

Aquest apartat s'estructura en 3 línies estratègiques:

A. ACCÉS A L'OCUPACIÓ, CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ, RETRIBUCIONS.

B. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL PER AFAVORIR EN TERMES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES LA CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR.

C. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

Cada eix estratègic descriu els objectius i les accions a dur a terme per millorar cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

❖ ACCÉS A L'OCUPACIÓ, CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ, RETRIBUCIONS.

OBJECTIUS: Mesures que poden incloure's en un pla d'acció contra la discriminació en els sistemes de retribució:

- a) Fusionar les professions diferenciades segons el sexe de les i els treballadors que les exerceixen i aplicar el nivell retributiu més elevat del que es beneficien els homes.
- b) Establir una revisió periòdica dels sistemes retributius revisables per exemple cada tres anys i així verificar el respecte en la pràctica del principi d'igual retribució per un treball d'igual valor.
- c) Harmonitzar els sistemes retributius diferenciats entre les diferents professions (per exemple, tasques administratives i de producció).
- d) Redefinir i reavaluar les qualificacions formals. Per exemple, competències que les dones poden aprendre de manera informal podrien tenir-se en compte i equiparar-se a competències formals considerades tradicionalment masculines (fontaneria, obra, etc.).

ACCIONS: Les accions destinades a promoure el Pla d'acció són:



1) *Campanyes de sensibilització i d'informació sobre la igualtat de retribució per a un treball d'igual valor.*

❖ *La formació i orientació de persones expertes que puguin estudiar i proposar solucions pràctiques per a resoldre situacions relatives a la igualtat de retribució, una major participació de les dones en els processos de fixació dels salaris a través de la negociació col·lectiva, la definició, l'examen i l'intercanvi de bones practiques afavorint les orientacions d'acció que es proposen així com la seua posada en la pràctica.*

❖ **ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL PER AFAVORIR EN TERMES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES LA CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR.**

OBJECTIUS

- 1) *Afavorir un temps respectuós amb els cicles de la vida.*
- 2) *Implicar a la ciutadania i organismes públics i privats del municipi en la conciliació del temps.*

ACCIONS

1. *Incrementar la dotació de servicis de suport professionalitzats dirigits a persones dependents (centres de dia, ajuda a domicili, places residencials, centres ocupacionals, programa "Viure i Conviure", etc.).*

2. *Reforçar servicis i activitats per a la conciliació a aquelles famílies amb baixos recursos econòmics, famílies monoparentals i famílies amb persones dependents. Programa Banc del Temps.*

3. *Impulsar i col·laborar en programes i projectes que tinguen com a objectiu la conciliació, i insistir en el fet que esta va més enllà de la coresponsabilitat familiar.*

4. *Informar el personal municipal i les persones treballadores en general, sobre les matèries de conciliació familiar i potenciar que s'adopten mesures de suport.*

5. *Organitzar cursos o activitats de formació per a facilitar l'accés de les dones a les tecnologies de la informació i comunicació (TIC), especialment per a les dones amb discapacitat, perquè puguin ser utilitzades com a ferramentes de comunicació, formació i treball.*

❖ **PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

OBJECTIU: Eradicar la violència contra les dones al nostre municipi tot impulsant la prevenció, la sensibilització social, la investigació i el suport en l'atenció a les víctimes.

ACCIONS

1. *Realitzar activitats de sensibilització interna municipal i externa a la població, per informar i previndre sobre l'assetjament sexual al treball.*

2. *Realitzar iniciatives dirigides a l'àmbit empresarial del municipi, així com cap a la plantilla municipal per a la prevenció i intervenció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.*

6. AVALUACIÓ

Els indicadors bàsics orientatius que ens serviran per a mesurar el grau de compliment de cada una de les accions previstes, dins dels objectius que s'han plantejat en les distintes àrees d'intervenció, seran:

1. *Qualitatius: valoració dels objectius aconseguits, coordinació mantinguda, etc., des de les distintes professionals i agents socials que intervenen en el desenrotllament del pla. Permet*



conèixer opinions, apreciacions, canvis actitudinals i grau de satisfacció. Registra narracions subjectives del treball realitzat per mitjà de l'observació participant, dinàmiques de grup, entrevistes en profunditat, qüestionaris d'opinió, etc.

2. **Quantitatius:** Registra dades numèriques, que es plasmaran en una sèrie de indicadors que s'han dissenyat per a mesurar el treball realitzat. No obstant això, el nombre total d'indicadors utilitzats és molt major, ja que estos es repeteixen per a mesurar diferents accions de les distintes àrees. Tot això, es detallarà en l'avaluació que es realitze del pla.

7. GLOSSARI

GÈNERE: Categoria social d'anàlisi de la realitat, serveix per distingir les diferències que biològiques entre dones i homes (les denominen sexe), de les diferències socials i culturals (les denominen gènere); i que son expectatives de comportaments, habilitats, rols, responsabilitats que formen el model de ser masculí i femení. No tenen origen biològic sinó que són el resultat de construccions socials i culturals.

ROLS DE GÈNERE: És refereixen a aquelles qualitats, tasques i funcions que es consideren adequades per a una dona o per a un home, la qual cosa es considera com a femení o masculí.

ESTEREOTIPS DE GÈNERE: Aquelles idees, prejudicis, creences i opinions preconcebudes que conformen el model femení i masculí, imposades pel medi social i la cultura patriarcal que s'apliquen de forma general a totes les dones i tots els homes en funció del seu sexe biològic. Estos estereotips són sexistes cap a les dones en la mesura que justifiquen la situació d'inferioritat i discriminació que viuen les dones, contribuint al mateix temps a mantindre les pràctiques discriminatòries cap a elles.

SEXE: Categoria que fa referència a diferències biològiques (anatòmiques i fisiològiques) entre mascles i femelles

SEXISME: És refereix a les pràctiques, prejudicis i ideologies que desvaloren i discriminen les persones d'un sexe per considerar-ho inferior a l'altre.

FEMINISME: Teoria i moviment social que defensa els drets humans de les dones.

ÚS SEXISTA DEL LLENGUATGE: El que discrimina la dona, bé siga perquè l'exclou del discurs, perquè oculta la seua identitat o perquè l'associa a valoracions de signe perioratiu

IGUALTAT: Correspondència i proporció. Paritat i identitat. Condició de ser igual a un altre/a. La seua oposició és desigualtat, no diferència. És un concepte socio-polític que atorga a tots els subjectes igualtat de drets i és un concepte moral perquè té sentit a partir de les capacitats genuïnament humanes (enteniment i consciència).

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE: Organització (reorganització), millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva de igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, per les persones normalment involucrades en l'adopció de les mesures polítiques.

ACCIÓ POSITIVA: Estratègia de caràcter temporal, el fi del qual és remoure situacions, prejudicis, comportaments i pràctiques culturals i socials que impedeixen a un grup social menysvalorat o discriminat (en funció de la raça, sexe, discapacitat, etc.) aconseguir una situació d'igualtat real. És la materialització del principi d'igualtat. Segons la Unió Europea, són estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permeten corregir les discriminacions resultants de pràctiques o sistemes socials.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA: Tracte desigual a una persona basant-se en motius expressament prohibits per l'ordre jurídic, exemple: en funció del sexe.



DISCRIMINACIÓ INDIRECTA: Comportament aparentment neutre però amb un resultat perjudicial per a les dones (o qualsevol altre grup discriminat) i que a més no té una causa suficient, objectiva, raonable i justificada.

CONCILIACIÓ: VIDA FAMILIAR I VIDA LABORAL; Equilibri en el repartiment de responsabilitats i tasques entre dones i homes, ha de permetre el desenvolupament de totes les persones en totes les facetes de la seua vida: familiar, personal, professional-laboral, social i comunitària.

8. BIBLIOGRAFIA

- Gómez Moya, J y González San Juan; M^a (1999): *Las Mujeres Valencianas ante el Siglo XXI. Informe sociológico de una evolución (1986-1999)*. Generalitat Valenciana.

- Consultores. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas (2005)*. Instituto de la Mujer.

- *Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Valenciana 2006- 2009*.

- *Plan de medidas del Gobierno Valenciano para combatir la violencia que se ejerce contra las mujeres 2005-2008.*"

Atendido el requerimiento efectuado por el Servicio de Cooperación municipal de aportar antes del 31 de julio de 2020 certificación de Secretaria de aprobación por el Pleno del Plan de Igualdad para el Plan de Inversiones 20-21

Por la presente propongo al Pleno la adopción del siguiente ACUERDO:

Primero.- Ratificar el Plan de Igualdad, aprobado por Resolución de la Alcaldía de fecha 24 de octubre de 2018.

Segundo.- Comunicar el presente acuerdo al Servicio de Cooperación Municipal de la Diputación Provincial de Valencia para su conocimiento y efectos en el Plan de Inversiones 2020-2021.

La Corporación aprueba por unanimidad la propuesta de la Alcaldía transcrita en todos sus términos

3.- RECTIFICACIÓN ERROR RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO (Expte.2020/OFI_01/000131)

Vista la propuesta de la Alcaldía sobre rectificación de error en la relación de puestos de trabajo (Expte. 2020/OFI_01/000131) del siguiente tenor literal:

"Visto el expediente relativo a la aprobación del presupuesto municipal correspondiente al ejercicio 2020, y concretamente lo referido a la plantilla de puestos de trabajo y la relación de puestos de trabajo.

Advertida la existencia de error material, habida cuenta de que no recoge el expediente de presupuesto de 2020 la totalidad de los puestos de trabajo existentes, ya sean vacantes o cubiertos definitivamente, como se puede comprobar de la comparación con los expedientes de presupuestos de otros ejercicios.



Considerando el informe emitido por secretaría-intervención, que consta en el expediente.

Visto que el expediente de presupuesto municipal del ejercicio 2020, resumido, refleja la existencia de un único puesto de trabajo, reservado a personal laboral, ocupándose el mismo, con carácter indefinido, por M^a Carmen Gregori Catalá.

Atendido que, comparada dicha plantilla y relación de puestos de trabajo, con las de otros presupuestos, como por ejemplo, el del ejercicio 2014 (BOP nº 256 de 31 de diciembre de 2013); 2015 (BOP nº 324 de 31 de diciembre de 2014) y 2017 (BOP nº 24 de 23 de enero de 2017), se puede observar que en las mismas, existen 2 puestos de trabajo reservados a funcionarios: un puesto de auxiliar administrativo y otro de secretario-interventor (si bien este último puesto está eximido, prestándose el mismo por la sección de funciones públicas necesarias de la Diputación de Valencia); y un puesto de auxiliar administrativo personal laboral indefinido.

Atendido, que, en base a los antecedentes obrantes en el Ayuntamiento, y teniendo en cuenta los distintos expedientes seguidos en relación con este tema, resulta que:

a). El puesto de trabajo de auxiliar administrativo de naturaleza laboral lo viene ocupando por M^a Carmen Gregori Catalá, desde su contratación el 10 de enero de 1994. Dicho puesto de trabajo se ha venido reflejando año tras año en las diferentes plantillas de puestos de trabajo aprobadas con ocasión de la tramitación de los presupuestos municipales, citándose, a modo de referencia, entre otras, las siguientes:

- Presupuesto 2003 (BOP nº 44 de 21 de febrero de 2003).
- Presupuesto 2004 (BOP nº 44 de 22 de febrero de 2005).
- Presupuesto 2005 (BOP nº 293 de 10 de diciembre de 2005).
- Presupuesto 2006 (BOP nº 207 de 31 de agosto de 2006).
- Presupuesto 2007 (BOP nº 121 de 23 de mayo de 2007).
- etc...

b). Consta expediente 56/2007, por el que el Pleno municipal, en sesión de fecha 27 de septiembre de 2007 (BOP nº 249 de 17 de octubre de 2007) acordó por unanimidad de sus asistentes, modificar la plantilla de personal con creación de una plaza de auxiliar administrativo de administración general, grupo D.

c). Consta acuerdo plenario de fecha 26 de junio de 2008 (BOP nº 167 de 15 de julio de 2008) por el cual se acordó por unanimidad la aprobación de la relación de puestos de trabajo, con la creación de un puesto de auxiliar administrativo, naturaleza funcional, Grupo D; CD 16, CE de 386,78 €/mes.

d) No consta ningún acuerdo plenario de amortización de plaza auxiliar administrativo

Considerando que, en base a ello, resulta evidente la existencia de un claro error material, debiendo constar la plantilla y relación de puestos de trabajo de 3 puestos de trabajo:

- Funcionario: secretario-interventor, actualmente eximido, prestándose dicho puesto por la sección de funciones públicas necesarias de la Diputación Provincial de Valencia.
- Funcionario: Auxiliar administrativo, puesto creado mediante acuerdo plenario de fecha 27 de septiembre de 2007 (BOP nº 249 de 17 de octubre de 2007), y aprobación del mismo en la relación de puestos de trabajo mediante acuerdo plenario de fecha 26 de junio de 2008 (BOP nº 167 de 15 de julio de 2008), actualmente vacante.
- Laboral: Auxiliar administrativo, desempeñado con carácter indefinido por M^a Carmen Gregori Catalá, desde su contratación el 10 de enero de 1994

Considerando que el artículo 109.2 de la Ley 39/2015 dispone que *“las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos”*



Por la presente, propongo al pleno de la Corporación la adopción del siguiente **ACUERDO:**

Primero.- Rectificar el error material existente en la plantilla y relación de puestos de trabajo del expediente de presupuesto 2020, debiendo quedar la misma como a continuación se refleja:

Nº de plazas

A) PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A FUNCIONARIOS. 2

HABILITADOS NACIONALES: EXIMIDO

ESCALA ADMINISTRACIÓN GENERAL:

Subescala auxiliar: 1

B).- PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A PERSONAL LABORAL: 1

C).- PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A PERSONAL EVENTUAL: 0

RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

Denominación del puesto	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo
Naturaleza	Funcionario/a	laboral
Escala/naturaleza:	Administración General	Administración General
Subescala	Auxiliar	Auxiliar
Dedicación	100%	100%
Grupo	C2	C2
Complemento de destino	16	16
Complemento específico	418,07/mes	418,07/mes
Forma de ingreso	Pendiente Concurso oposición	contratación
Situación	VACANTE	Ocupada por M ^a Carmen Gregori Catalá desde 10 de enero de 1994

Segundo.- Publicar el presente acuerdo en el BOP de Valencia y en la sede electrónica municipal y remitir copia del mismo Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva.

La Corporación por unanimidad acuerda la propuesta de la Alcaldía en todos sus términos.

4.- RATIFICACIÓN LÍNEAS FUNDAMENTALES (EXPTE.OFI 01/000128)

Vista la Resolución de la Alcaldía nº 99 de fecha 17 de julio de 2020 sobre aprobación de las líneas fundamentales 2020-2021 del siguiente tenor literal:

“Visto que con fecha 17 de julio de 2020 se inició procedimiento para la aprobación de las Líneas Fundamentales del Presupuesto.

Atendido el informe de la Secretaria Interventora de fecha 17 de julio de 2020.

Atendida la obligación de este Ayuntamiento de informar antes del 14 de septiembre,



con carácter previo a la aprobación de su Presupuesto, sobre las líneas fundamentales que contendrá el mismo, y de conformidad con el artículo 4.1.b) de la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera,

En uso de las atribuciones que me confiere la legislación vigente **RESUELVO**

PRIMERO. Aprobar las Líneas Fundamentales del Presupuesto elaborado por esta Entidad Local que servirá de base para la elaboración del Presupuesto del año 2021.

SEGUNDO. Remitir las Líneas Fundamentales del Presupuesto del Ayuntamiento al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por los medios telemáticos habilitados al efecto.”

La Corporación aprueba por unanimidad su ratificación en todos sus términos.

No habiendo más asuntos que tratar, la presidencia levantó la sesión siendo las 10,20 horas, de todo lo cual se extiende la presente acta autorizada con las firmas del Sr. Alcalde y de la Secretaria que certifica.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE

