

FIRMADO

1.- Secretari General, MIGUEL HORACIO JAVALOYES DUCHA, a 26 de Noviembre de 2021  
2.- ALCALDE, MICHEL MONTANER BERBEL, a 28 de Noviembre de 2021



AJUNTAMENT DE XIRIVELLA

Àrea de Secretaria  
Negociat de l'Àrea de Secretaria

**Miguel H. Javaloyes Ducha, Secretario General del Ayuntamiento de Xirivella (Valencia), CERTIFICO:** que en el acta de la sesión ordinaria núm. 14/2021, celebrada por el Pleno del Ayuntamiento el día 25 de noviembre de 2021 consta el siguiente acuerdo, a reserva de los términos que resultan de la aprobación del acta en conformidad con lo previsto en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el cual se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, acuerdo del cual en extracto dice:

**“14.8.- DICTAMEN RELATIVO A LA APROBACIÓN DE LA PRÓRROGA DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE XIRIVELLA 2018-2021 (2021/S741/0005).**

El Secretario lee la parte dispositiva del dictamen de referencia, relativo a la prórroga del Plan de Igualdad para el personal del ayuntamiento de Xirivella 2018-2021 (2021/S741/0005).

Considerando que el presente punto fue sometido a consideración de la Comisión Informativa correspondiente, en sesión celebrada el día 18 de noviembre de 2021, resultando dictaminada favorablemente la propuesta de acuerdo contenida en el dictamen.

Abierto el turno de debate por la Presidencia, (...)

Sin más intervenciones, se procede a la votación del asunto.

Sometido a votación el dictamen de referencia, se computan a favor del mismo 10 votos de los grupos PSPV-PSOE y Podem, 11 votos en sentido de abstención del grupo Popular (PP), Ciudadanos de Xirivella, Compromís per Xirivella y de la concejala no adscrita, Sra. Purificación Botella García, y ningún voto en contra del total de los 21 miembros presentes de la Corporación de los 21 que de derecho la integran.

Por lo que, por mayoría simple, el Pleno de la Corporación, aprueba el dictamen de referencia, adoptándose el siguiente acuerdo:

Vista la tramitación del expediente administrativo relativo a la prórroga del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Xirivella 2018-2021 (2021/S741/0005).

Por parte de la Concejalía delegada de Igualdad y Gente Mayor, se emite providencia sobre la necesidad de proceder a formalizar la pertinente prórroga del Plan Municipal de Igualdad 2018-2021.

En sesión ordinaria núm. 01/2018, celebrada por el Pleno del Ayuntamiento el día 25 de enero de 2018, se aprobó el citado Plan de Igualdad, de conformidad con la normativa que a continuación se reproduce:

Este Plan de Igualdad es la manifestación del firme compromiso asumido por el Equipo de Gobierno con la igualdad de género y que se traduce en la incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad institucional para corregir desigualdades y evitar discriminaciones.

El objeto del Plan es orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, más respetuosas y equitativas, contribuyendo así a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

El Plan de Igualdad es una herramienta para la incorporación y la gestión de la igualdad en la parte que afecta a la plantilla del Ayuntamiento y persigue la implementación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno.

Pl. de la Concòrdia, 6  
46950 Xirivella  
Telèfon 963 135 050  
Fax 963 703 179  
www.xirivella.es  
CIF P4611200-I

Barris de Sant Ramon i Mont de Pietat  
C/ Montealegre, 6  
46950 Xirivella  
Telèfon 963 836 424

Barri de la Llum  
C/ Constantí Llombart, 1  
46950 Xirivella  
Telèfon 963 830 657

FIRMADO

1.- Secretari General, MIGUEL HORACIO JAVALOYES DUCHA, a 26 de Noviembre de 2021  
2.- ALCALDE, MICHEL MONTANER BERBEL, a 28 de Noviembre de 2021



AJUNTAMENT DE XIRIVELLA

Àrea de Secretaria  
Negociat de l'Àrea de Secretaria

El objeto del Plan recoge objetivos y medidas en materia de acceso a la ocupación, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal, salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y comunicación y lenguaje no sexista.

Así el Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Xirivella 2018-2021 se articula alrededor del objetivo general de acabar con las posibles discriminaciones y conseguir una igualdad real, lo cual se conseguirá mediante el desempeño de objetivos sistemáticos, desarrollados temporalmente hasta conseguir la igualdad efectiva entre las empleadas y los empleados municipales.

A partir del objetivo general, el Plan incluye diez objetivos específicos alrededor de los cuales se articulan medidas que se han considerado adecuadas para la consecución de sus objetivos, sin perjuicio de que se puedan modificar o ampliar, a medida que se van ejecutando y evaluando y surgiendo nuevos retos.

En cuanto a la fundamentación jurídica, a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico existe un amplio marco normativo y jurídico que sustenta la importancia de la igualdad de género como un pilar fundamental de las sociedades modernas. Entre los textos internacionales que incluyen la igualdad de mujeres y hombres como un principio jurídico universal, resalta la Carta de las Naciones Unidas (1945), que se consolida como cimiento en los mandatos sobre igualdad.

En el marco de la tarea realizada desde las Naciones Unidas a favor de la igualdad de género hay que remarcar la importancia de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés) aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por 187 países, entre ellos España (1984).

La CEDAW es uno de los tratados internacionales de derechos humanos de Naciones Unidas más importantes para el fomento de la igualdad en tanto se plantea como finalidad eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra la mujer.

La CEDAW exige a los Estados parte la reforma de las leyes que contengan disposiciones discriminatorias, al tiempo que les requiere que asuman de manera constante medidas para eliminar la discriminación, entre ellas, las acciones positivas.

Así mismo, en el ámbito internacional han tenido un papel fundamental las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, representando un punto de inflexión la IV Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, celebrada en Pekín en 1995.

Este hito internacional marcó un antes y un después en el fomento de la igualdad de género en tanto se visibilizó que su abordaje no podía ser una cuestión sectorial enfocada únicamente a las mujeres. Al tratarse la desigualdad de género de una cuestión estructural, sistémica, se evidenció la necesidad de ampliar la mira e incidir en las diferentes fases de la totalidad de las políticas públicas.

Así se instaló en las agendas políticas de todos los gobiernos firmantes la estrategia dual que incorpora la necesidad de trabajar en las medidas de acción positiva o actuaciones específicas que pretenden evitar o compensar las desigualdades producidas por razón de sexo y lo mainstreaming o transversalidad de género para avanzar hacia la igualdad.

El Consejo de Europa define la transversalidad como "la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de elaboración de políticas, de forma que la perspectiva de igualdad de género

Pl. de la Concòrdia, 6  
46950 Xirivella  
Telèfon 963 135 050  
Fax 963 703 179  
www.xirivella.es  
CIF P4611200-1

Barris de Sant Ramon i Mont de Pietat  
C/ Montealegre, 6  
46950 Xirivella  
Telèfon 963 836 424

Barri de la Llum  
C/ Constantí Llombart, 1  
46950 Xirivella  
Telèfon 963 830 657

FIRMADO

1.- Secretari General, MIGUEL HORACIO JAVALOYES DUCHA, a 26 de Noviembre de 2021  
2.- ALCALDE, MICHEL MONTANER BERBEL, a 28 de Noviembre de 2021



AJUNTAMENT DE XIRIVELLA

Àrea de Secretaria  
Negociat de l'Àrea de Secretaria

sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los agentes que participan normalmente en la formulación de normas" (1998).

En el ámbito europeo, la igualdad de género está presente en la Unión Europea desde su creación, constituyendo un valor fundamental que se recoge en tres instrumentos fundamentales: al Tratado de Roma (1957), constitutivo de la Comunidad Económica Europea; al Tratado de Ámsterdam (1997), que se consolidó como la normativa legal de la Unión Europea después de revisar el Tratado de Maastricht y que refleja que todas las políticas y acciones de los miembros de la Unión Europea tienen que incorporar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras; y finalmente, también hay que remarcar que la igualdad se incorpora al Tratado de Lisboa (2009) que contiene importantes avances en materia de derechos fundamentales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula en su artículo 64 el Plan de Igualdad en la Administración General del Estado, previendo que "El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Plan establecerá los objetivos a conseguir en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en la ocupación pública, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

El Plan será objeto de negociación, y si procede acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros."

Así mismo, constituye un criterio general de actuación de los Poderes Públicos, conforme al establecido en el arte. 14.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, "la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento de empresariado femenino en todos los ámbitos que alcanzo el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico".

Los Planes de Igualdad pueden definirse como estrategias encaminadas a conseguir la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo, con el objetivo de integrar el principio de principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, contemplando para este fin diferentes actuaciones que implican a las diferentes entidades administrativas y a los agentes sociales.

Todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración Local, tienen que elaborar un plan de igualdad según lo dispuesto en la Disp. Adic. 7ª del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público (TREBEP):

"1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con cuyo objeto, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio del que se dispone en el apartado anterior, las Administraciones Públicas tendrán que 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".

Pl. de la Concòrdia, 6  
46950 Xirivella  
Telèfon 963 135 050  
Fax 963 703 179  
www.xirivella.es  
CIF P4611200-I

Barris de Sant Ramon i Mont de Pietat  
C/ Montealegre, 6  
46950 Xirivella  
Telèfon 963 836 424

Barri de la Llum  
C/ Constantí Llombart, 1  
46950 Xirivella  
Telèfon 963 830 657

FIRMADO

1.- Secretari General, MIGUEL HORACIO JAVALOYES DUCHA, a 26 de Noviembre de 2021  
2.- ALCALDE, MICHEL MONTANER BERBEL, a 28 de Noviembre de 2021



AJUNTAMENT DE XIRIVELLA

Àrea de Secretaria  
Negociat de l'Àrea de Secretaria

Finalmente en el ámbito autonómico, el marco de referencia lo fijan principalmente la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 4 establece que:

"1. Los poderes públicos valencianos tienen que adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con el fin de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias a primeros de igualdad.

2. Las diferentes administraciones públicas tienen que adoptar una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género (...)"

Así mismo, la modificación de esta ley de igualdad producida con la aprobación de la ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, establece la obligatoriedad de incorporar un informe de impacto de género en todo proyecto de ley o norma, plan o programa, sienta el departamento o centro directivo que haga la propuesta normativa el encargado de elaborar el mencionado informe de impacto. Por último, la Ley 10/2010 de 9 de julio, de la Generalitat, Planificación y Gestión de la Función Pública Valenciana, establece para las administraciones locales de la Comunidad Valenciana que "las Administraciones Publicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrán un conjunto de medidas que posibilitan la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en su desarrollo profesional" (disposición adicional undécima).

Visto el informe emitido por la Técnica de Igualdad, a los efectos previstos en el artículo 172 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el cual se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales

Atendido lo previsto en el art. 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Por todo lo cual, se ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Aprobar la prórroga del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Xirivella 2018-2021 con una vigencia de dos años más, sin perjuicio de que nuevas necesidades aconsejen la elaboración de un nuevo Plan con carácter previo a la terminación de la presente prórroga.

**SEGUNDO.-** Dar al presente acuerdo la publicidad legalmente prevenida.

**TERCERO.-** Facultar al Alcalde-Presidente, o a quien legalmente le sustituya, para la firma de cuantos documentos sean precisos para la ejecución del presente acuerdo.

**CUARTO.-** Dar traslado del presente acuerdo al técnico de Transparencia y Protección de Datos personales, a los efectos oportunos."

Por lo que se expide el presente certificado, para su incorporación al expediente administrativo de referencia, por orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde D. Michel Montaner Berbel.

Pl. de la Concòrdia, 6  
46950 Xirivella  
Teléfono 963 135 050  
Fax 963 703 179  
www.xirivella.es  
CIF P4611200-I

Barris de Sant Ramon i Mont de Pietat  
C/ Montealegre, 6  
46950 Xirivella  
Teléfono 963 836 424

Barri de la Llum  
C/ Constantí Llombart, 1  
46950 Xirivella  
Teléfono 963 830 657