



ANUNCIO

AYUNTAMIENTO DE ALTEA

Mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local celebrada el día veintiocho de enero de dos mil veinte, se aprobaron las bases reguladoras de las pruebas selectivas para la provisión con personal funcionario de carrera de 7 plazas de Agente de Policía Local, siendo modificado el temario de las bases por Junta de Gobierno Local celebrada el día veintiséis de febrero de dos mil veinte, se hace público el contenido de los temas 41 y 42, siendo el siguiente:

1.- Contenido de los Temas 41 y 42 del Anexo 1.- Temario de las Bases para la provisión de 7 plazas de agente de la policía local: 4 por turno libre y 3 por el turno de movilidad.

Tema 41.- Protección integral contra la violencia de género: normativa estatal y autonómica. Derechos de las víctimas de violencia de género. Protocolo valenciano de actuación y protección a las víctimas de violencia de género: intervención de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado y Policía Local. Modelos de denuncia ante la Policía Local.

NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA.

A nivel estatal, la regulación de la violencia de género viene de mano de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, cuyo objeto es 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, establecer medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia, entendiéndose por tal violencia todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

A nivel autonómico, nos encontramos con la **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana**, cuyo objeto es la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Estos derechos vienen regulados en el Título II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículos 17 y siguientes.

Todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta Ley.

Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita

Derecho a la información.





Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho.

Derecho a la asistencia social integral.

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- a) Información a las víctimas.
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios.

Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Jueces de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al Juez las medidas urgentes que consideren necesarias.

También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género.

En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y la Administración de las Comunidades Autónomas en las materias reguladas en este





artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.

Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora.

Asistencia jurídica.

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos, una misma dirección letrada deberá asumir la defensa de la víctima, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos. En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten.

En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género.

Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado o letrada de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género y para asegurar su inmediata presencia y asistencia a las víctimas.

Los Colegios de Procuradores adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de procurador o procuradora en los procedimientos que se sigan por violencia de género cuando la víctima desee personarse como acusación particular.

El abogado o abogada designado para la víctima tendrá también habilitación legal para la representación procesal de aquella hasta la designación del procurador o procuradora, en tanto la víctima no se haya personado como acusación conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente. Hasta entonces cumplirá el abogado o abogada el deber de señalamiento de domicilio a efectos de notificaciones y traslados de documentos.

Las víctimas de violencia de género podrán personarse como acusación particular en cualquier momento del procedimiento si bien ello no permitirá retrotraer ni reiterar las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado.

Garantía de los derechos de las víctimas.

La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

Derechos laborales y de Seguridad Social.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.





En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Programa específico de empleo.

En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Acreditación de las situaciones de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Derechos de las funcionarias públicas

Ámbito de los derechos.





La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Justificación de las faltas de asistencia.

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

Derechos económicos

Ayudas sociales.

Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo.

Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo, la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley.

En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

PROTOCOLO VALENCIANO DE ACTUACIÓN Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: INTERVENCIÓN DE LOS CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO Y POLICÍA LOCAL. MODELOS DE DENUNCIA ANTE LA POLICÍA LOCAL.

La actuación integral requiere de la acción coordinada de los poderes legislativos, policiales, judiciales, así como sanitarios, educativos y sociales.





Los Cuerpos de Seguridad del Estado y la Policía Local constituyen un modo bastante común de detección de casos de violencia doméstica por lo general, a través de llamadas telefónicas y denuncias realizadas por la propia víctima, por familiares cercanos, amistades o por la vecindad. Conscientes de ello, en junio de 2004, se firma un “Protocolo de actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género” con la participación del Consejo General del Poder Judicial, los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Interior y Justicia, incluyendo la Fiscalía General del Estado, representantes de las Comunidades Autónomas Españolas, entre las que se encuentra la Comunitat Valenciana, además del Consejo General de la Abogacía, el Consejo General de Procuradores y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Dicho acuerdo fue refrendado con posterioridad, el 13 de marzo de 2006, por el Ministerio del Interior y el Presidente de la FEMP, e incorporado al Convenio Marco de Colaboración entre ambos organismos. Cabe mencionar que el aumento de delitos de este ámbito determinó que en el seno de la Guardia Civil se constituyera, en 1995, un grupo de especialistas para atender la violencia doméstica organizados en los denominados Equipos Mujer Menor (EMUMEs) en las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (Ministerio del Interior, 2007). En el ámbito de la Comunitat Valenciana, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y la Policía Local actúan en el marco de sus competencias, conforme a los protocolos de actuación y movilización. Detectada la situación, tras producirse la denuncia, se pasa a la fase de recogida de información y realización de los atestados. La valoración de los hechos conduce a tomar las medidas específicas para proteger la vida e integridad de la víctima y de los hijos/as, así como la información sobre los servicios jurídicos y sociales que, en ocasiones, pueden conducir a tomar medidas urgentes de protección a través del ingreso en un Centro Específico (Centros de Emergencia o Casas de Acogida).

Tema 42.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: normativa estatal y autonómica. Concepto y contenido de los planes de igualdad. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: contenido. Los Planes de Igualdad en la Administración Local. Unidad de Violencia de Género de la Policía Local de Altea: servicios prestados.

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES: NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA.

En el ámbito estatal, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres viene regulada por la **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Esta ley tiene por objeto reconocer que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Su entrada en vigor ha supuesto la transposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directivas Europeas 2002/76 y 73/207, y además ha dotado al ordenamiento jurídico español de una norma exclusivamente referida a la igualdad de género, que hasta ahora no existía.

A estos efectos, la Ley establece los principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

En cuanto al ámbito de aplicación, establece que, las obligaciones reguladas son de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia. En cuanto a los derechos, todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito autonómico valenciano nos encontramos con la **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres**, cuyo objeto, de nuevo es regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer





los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, siendo de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, en todas las actuaciones referidas a la planificación, acciones, gestión y ejecución de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.





Lo relativo a los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, viene regulado en el artículo 62 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo (Ley de Igualdad), estableciendo unos criterios mínimos de contenido y regulación.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

Un Plan trata de evaluar una situación concreta en el tiempo, estableciendo herramientas que permitan cambiar la realidad de desigualdad entre mujeres y hombres en un ámbito concreto, como un municipio.

La Corporación Local, como empleador, está obligada a respetar la igualdad entre hombres y mujeres mediante un Plan de Igualdad. La obligación debe deducirse respecto del mandato previsto en la Disposición Adicional Séptima del EBEP que refiere esta obligación a todas las Administraciones sin más.

A tal efecto, establece:

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.

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.

No se tiene en consideración ni la plantilla de la empresa, ni el volumen, capacidad o carga de trabajo, ni cualquier otro factor diferenciador como bien pudiera ser el de la modalidad de la vinculación del empleador al empleado.

La obligación de negociar un Plan de Igualdad refiere a la Administración Local como empresario y no como ente público responsable de concienciar socialmente a propósito de lo necesaria y beneficiosa que es la igualdad.

El Plan de Igualdad que la Administración adopte desde la perspectiva de empleador mencionada, vinculará a todo el personal que le presta servicios en régimen de ajenidad, con independencia de que la materialización del vínculo se haya realizado mediante un contrato laboral, administrativo o funcional.

Pues debe tenerse en cuenta que en la Administración coexiste un triple perfil de personal: el laboral (regido por la legislación laboral y acogido a la Seguridad Social), el administrativo (personal funcionario acogido al régimen general de seguridad social) y el funcionario (sujeto al régimen de clases pasivas). Por ello, el plan que se implante deberá tener en cuenta las peculiaridades de cada uno de estos colectivos.





LA UNIDAD DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA POLICÍA LOCAL DE ALTEA: SERVICIOS PRESTADOS.

La Policía Local de Altea dispone de un protocolo específico para los casos de Violencia de Género, el cual permite la asistencia a cualquier víctima las 24 horas. Estas son sus funciones:

- Realizar un control y seguimiento de las Órdenes de Protección informando al Juzgado de cualquier incidencia.
- Dar respuesta policial prioritaria a las demandas de auxilio efectuadas al 112 o directamente a la Policía Local.
- Ofrecer atención especializada por parte de los agentes de la Policía Local.
- Mantener contacto diario con Guardia Civil y Juzgados para el seguimiento y control de las Órdenes de Protección.
- Gestionar la asistencia médica de urgencia en los casos necesarios.
- Proporcionar asesoramiento jurídico en las dependencias de Servicios Sociales, 5 previa cita.
- Instrucción de las diligencias policiales en caso de incumplimiento de las Órdenes de Protección o hechos similares así como la detención del autor en los casos en que proceda.
- Movilización de los recursos asistenciales existentes cuando sea necesario realojar a la persona afectada.
- Intérprete en los casos que se requiera.
- Entrevistas personales y contactos telefónicos de forma periódica, con las víctimas.

2.- Publicar el contenido de los Temas 41 y 42 en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Altea.

3.- Facultar al Concejal Delegado de Recursos Humanos para la firma de cuantos documentos sean necesarios.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos previstos en la legislación vigente.

En Altea, en fecha y firma la margen indicado.

El Concejal Delegado de Recursos Humanos,

Fdo.: Rafael Ramón Mompó.

Documento firmado electrónicamente.

