

PLAN DE IGUALDAD
INTERNO
(2020-2023)

*“MANCOMUNITAT DE
SERVEIS SOCIALS
MARINA BAIXA”*

A) INTRODUCCIÓN.

A.1) JUSTIFICACIÓN Y MARCO LEGAL.

B) CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.

B) RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

B.1.) DIAGNÓSTICO.

B.2.) RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

C) OBJETIVOS DEL PLAN.

D) PLAN DE ACCIONES PREVISTAS.

E) PRESUPUESTO, RECURSOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.

F) COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD Y RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD.

G)EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

ANEXO I--- CRONOGRAMA.

A) INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre mujeres y hombres es la base sobre la que se debe asentar toda sociedad. Es el principio que se ve materializado con el respeto y la consecución de la participación y la representación equilibrada de ambos sexos en todos los aspectos de la vida, incluidos la política y la administración.

La Mancomunidad de Servicios Sociales y de carácter cultural de Callosa de Ensarriá, Polop de la Marina, Tárbená, Bolulla, Benimantell, Confrides, Guadalest, Benifato y Beniardá considera que las desigualdades de género y de oportunidades entre mujeres y hombres suponen una vulneración de los derechos humanos y atenta contra la dignidad de las empleadas y empleados municipales. Por esta razón, considera necesaria la elaboración de un Plan de Igualdad para el ámbito laboral de su plantilla de trabajo, inspirados en los principios de igualdad de trato, transversalidad, diversidad, coordinación e integración de la igualdad, haciendo especial hincapié en la formación, prevención y acciones concretas.

El I Plan de Igualdad de género para el personal de la Mancomunidad de Servicios Sociales es el primer documento dirigido al personal, que obliga a todos los poderes públicos a promover condiciones de igualdad dentro de la plantilla del personal. Con el objetivo de garantizar la aplicación del principio de igualdad, este Plan de Igualdad de la Mancomunidad garantizará que se ofrezcan las mismas oportunidades en el acceso a la función pública, a los procedimientos de promoción interna, a los planes de formación, a la aplicación de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal al servicio de la Mancomunidad, así como también se elaborará un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo accesible a todos los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla.

A.1. JUSTIFICACIÓN Y MARCO LEGAL.

Referentes normativos:

-El Tratado de la Unión Europea o de Maastrich de 1 de Noviembre de 1993 supuso el reconocimiento de la implantación de medidas de acción positiva a favor de las mujeres mediante la adopción de medidas aplicadas que aportan ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales, evitando o compensado algún impedimento en sus carreras profesionales.

-IV Conferencia Mundial Beijing 1995 que supuso el avance de las mujeres y su protagonismo en el cambio estructural de la sociedad. La comunidad internacional tomó definitiva conciencia de que la sociedad del futuro y el pleno desarrollo económico y social no se producirá sin contar con la participación plena de las mujeres y su implicación a través de las diferentes políticas gubernamentales.

-La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en 1983 por España. Se articula como principio fundamental en la Unión Europea, considerando la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos como un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

-El Tratado de Amsterdam del 1 de Mayo de 1999 propone desde su entrada en vigor que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre las unas y las otras han de ser un objetivo integrador de todas las políticas y acciones de los miembros de la Unión Europea.

-La 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 educación.

-La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

-La Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

-La Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo.

-La Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010. La Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010.

-II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

-Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: No.100 sobre igualdad de remuneración (1951); No.111 sobre la discriminación en el empleo (1958); No.156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y No.183 sobre la protección de la maternidad (2000).

NORMATIVA ESTATAL.

-*El principio de igualdad de la Constitución española 1978* donde se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres (Art. 14) y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias y remover los obstáculos existentes para que la igualdad sea real y efectiva en la ciudadanía (Art.9.2.).

- *El Estatuto de los trabajadores*, “los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente por el trabajo, o una vez contratos, por razón

de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual...” (Art. 4.2.).

-Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto) donde se especifican como acciones muy graves las discriminaciones por razón de sexo y en materia de acceso al trabajo se establece como infracción muy grave la discriminación por razón de sexo, que se utiliza mediante publicidad o cualquier otro medio.

-La Ley 3/2007 del 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, desarrolla el marco normativo para la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y la puesta en marcha de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, con el fin de combatir toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, tanto en la administración pública como en la empresa privada.

En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

La consecución de estas medidas queda condicionada al desarrollo de instrumentos metodológicos concretos, los Planes de Igualdad de Oportunidades definidos en diversos artículos:

Art.45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Art.47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Como complemento a esta ley se encuentra:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art.1. Objeto, Fundamentos de actuación b y d. Art.14. Derechos Individuales, epígrafes c, h, i, j. Art.48. Permisos de los Funcionarios Públicos, epígrafes f, g, h, i, j. Art. 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 53. Principios Éticos, epígrafe 4. Art. 82. Movilidad por razón de violencia de género. Art. 89. Excedencia. Real Decreto Legislativo 5/20015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público. Disposición Adicional Séptima. Planes de Igualdad. Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019.

NORMATIVA AUTONÓMICA.

-La ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana de 2 de Abril para la Igualdad entre Mujeres y hombres donde se va a establecer una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad en los procesos de formación y promoción de lugares de trabajo o promoción interna.

En su TÍTULO III- Igualdad y Administración Pública establece los ámbitos y procedimientos fundamentales en los que incorporar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las administraciones públicas valencianas:

Art. 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.

Art. 45. Igualdad en la promoción interna.

Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación. Art. 47. Acoso sexual. Art. 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

-Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.

-Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Art.19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat.
Capítulo I. De la prevención de la violencia sobre la mujer.

Sección Tercera: Medidas de prevención en el ámbito laboral (Art. 28-30). Capítulo II. Medidas de sensibilización. (Art. 31-35).

-El Decreto 133/2007 del Consell que regula las condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana.

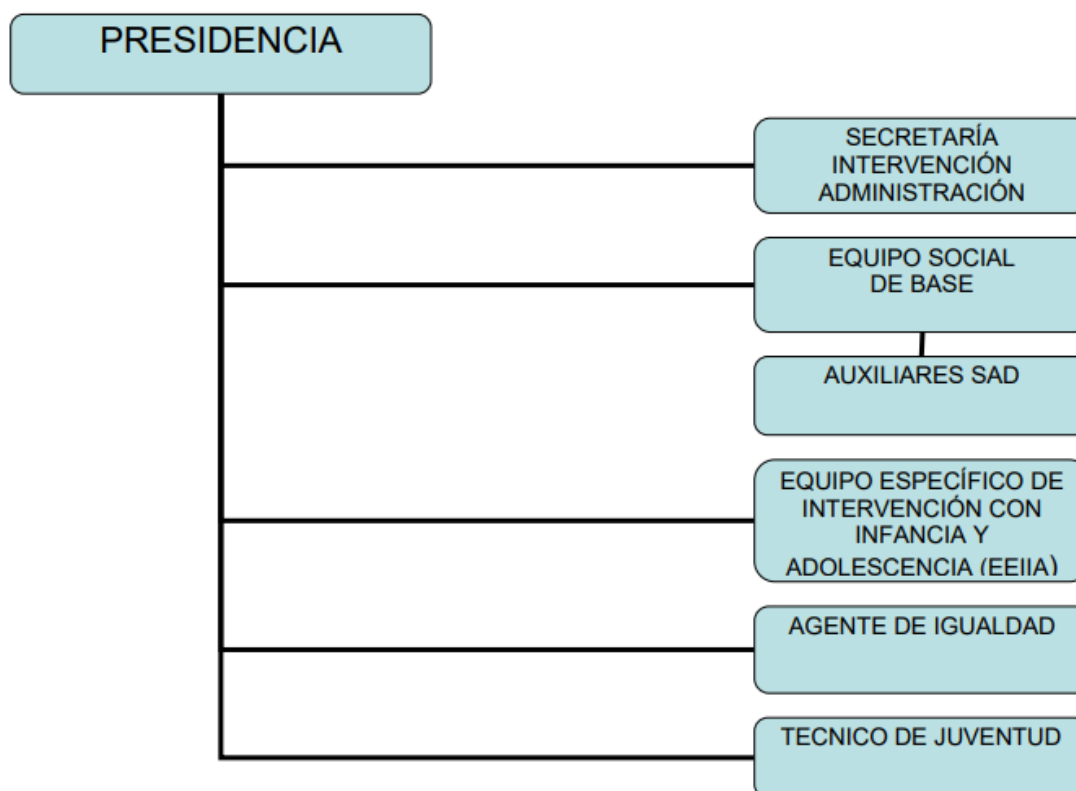
El diseño y redacción del presente Plan de Igualdad se enmarca dentro de las líneas estratégicas de actuación establecidas en el II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2017-2020 y del mismo modo, por

las recogidas en el informe “Libro violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública valenciana”, elaborado en febrero de 2017 por la Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas.

B) CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.

Denominación social:	Mancomunitat de Serveis Socials Marina Baixa y de carácter cultural de Callosa d'en Sarrià, Polop de la Marina, Tàrbena, Bolulla, Benimantell, Confrides, Guadalest, Benifatro y Beniardà.
Forma Jurídica:	Administración Pública
Teléfono:	96 588 20 70
Dirección:	Plaça d'Espanya 14 03510 Callosa d'en Sarrià
Página web:	www.mancomunidadmarinabaixa.es
Correo electrónico:	info@mancomunidadamarinabaixa.es
Misión de la organización:	Prestación de servicios Públicos y gestión municipal.
Cultura organizacional (Visión y Valores-RSC):	-Servir a los intereses de la ciudadanía con eficiencia. -Atener a las necesidades objeto del servicio público. -Transparencia en la gestión pública y fomento de la participación ciudadana en la política municipal. -Mejorar la comunicación entre la Administración Pública y la ciudadanía.

ORGANIGRAMA.



ÓRGANOS DE GOBIERNO		
	MUJER	HOMBRE
PRESIDENCIA	1	-
VICEPRESIDENCIA	-	1
VOCALES	1	6
TOTAL	2	7
----TOTAL 9*---		

*Otros: Personal laboral adscrito a la Mancomunidad_ El secretario y el Interventor.

En fecha.....2020 la Mancomunitat de Serveis Socials Marina Baixa respondiendo a las demandas y las necesidades de nuestra actual sociedad, **asume el compromiso para la elaboración y puesta en marcha de un PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** siguiendo las directrices de igualdad de trato y de oportunidades que marca la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, supone:

1. Incluir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal en la política de gestión interna y en la política de gestión de recursos humanos.
2. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición, implantación y evaluación del plan de igualdad, así como la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
3. Firma del compromiso por parte de la Institución de la puesta en marcha del Plan Interno de Igualdad y su posterior comunicación a la totalidad de la plantilla.

Con el objetivo de garantizar que todas las medidas planteadas en este Plan de Igualdad son consensuadas entre la Dirección y la representación sindical **se acuerda la creación de una *Comisión paritaria permanente de igualdad***, formada tanto por la Dirección como por representantes de las trabajadoras y trabajadores, que **actuarán como órgano de negociación, interpretación y vigilancia del Plan.**

A fecha2020, tras la constitución y la correspondiente firma para la creación de la Comisión paritaria de Igualdad **se inicia la fase de elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.**

C) DIAGNÓSTICO.

Una de las partes más importantes de esta Plan de Igualdad es la fase del diagnóstico. La finalidad de esta fase es investigar cuál es la situación laboral real en la que se encuentran las trabajadoras y los trabajadores de la Mancomunitat de Serveis Socials Marina Baixa, con el objetivo de evidenciar cuáles pueden ser las desigualdades y los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

De esta manera, en la recogida de información se utilizará la **metodología cuantitativa (encuestas) y cualitativa (cuestionario)**, de tal manera que se pueda recoger la mayor información posible sobre la situación laboral de la plantilla de trabajo. Los datos recogidos, desagregados por sexo, van en función de:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal.
- Acceso a la empresa.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación y reciclaje.
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones.
- Bajas laborales y excedencias.

Uno de los requisitos fundamentales para el éxito en la implementación del PIO consistirá en obtener una batería de datos estadísticos desagregados por sexo que permita ver la evolución de la entidad.

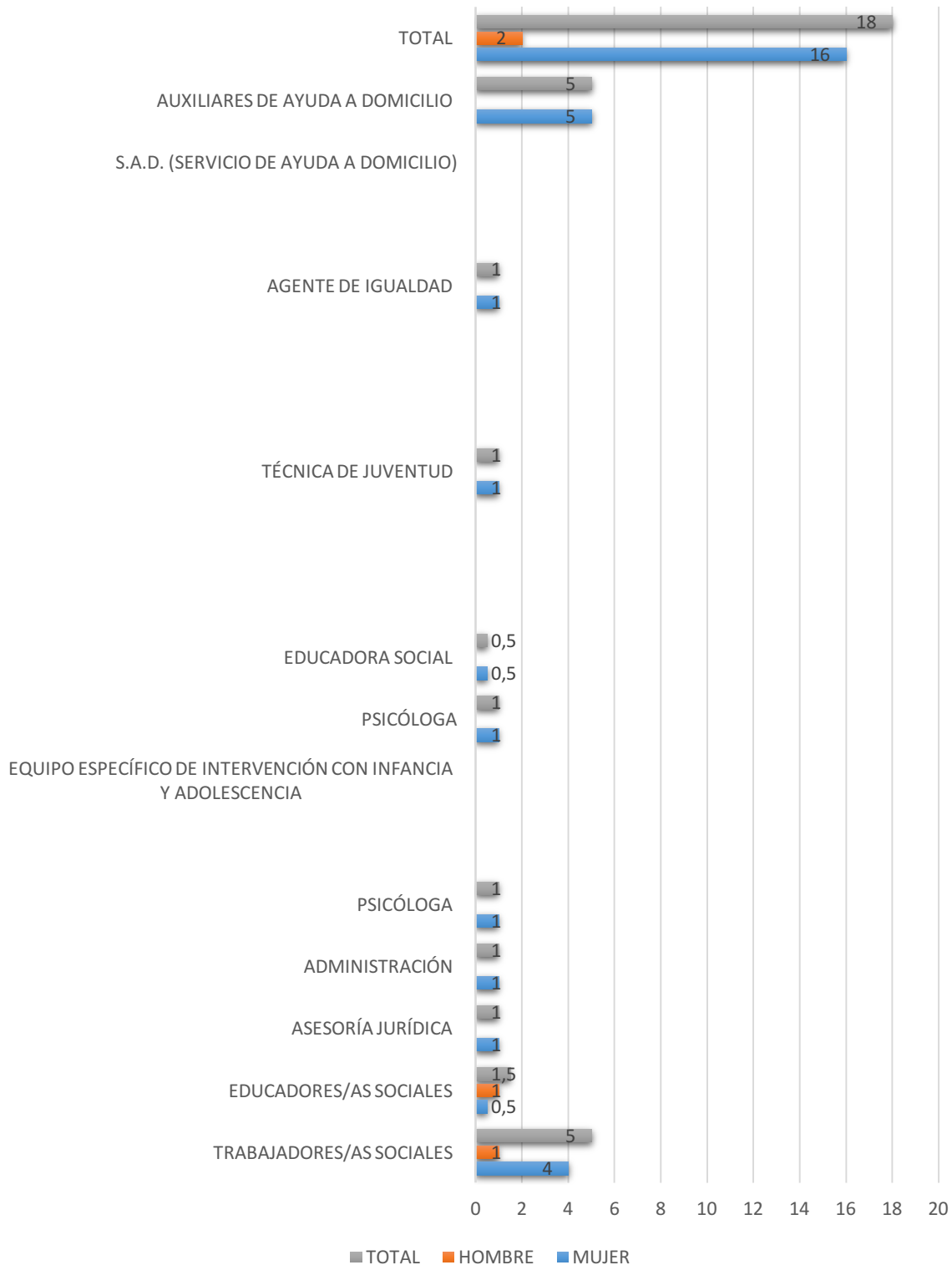
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL.

1. Distribución de la plantilla por departamentos .

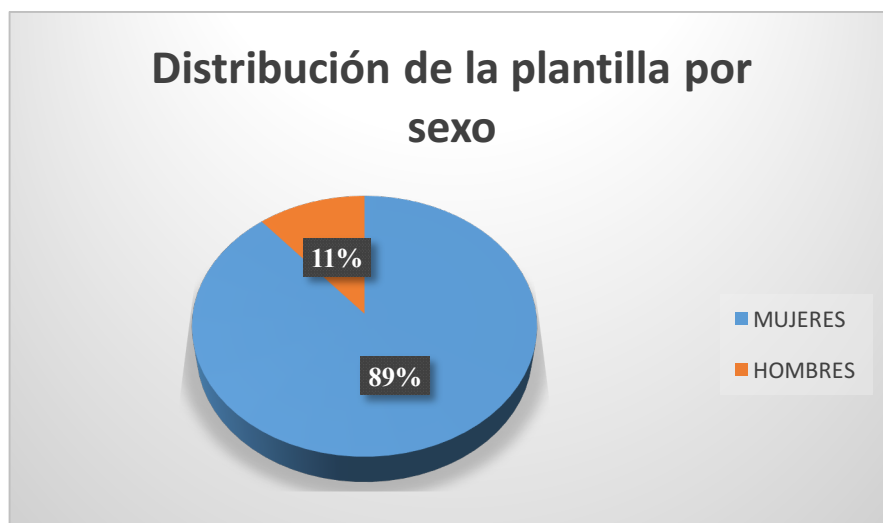
<u>PLANTILLA DE TRABAJO</u>		
EQUIPO SOCIAL DE BASE		
	MUJER	HOMBRE
5 TRABAJADORES/AS SOCIALES	4	1
1,5 EDUCADORES/AS SOCIALES	0,5	1
1 ASESORÍA JURÍDICA	1	-
1 ADMINISTRACIÓN	1	-
1 PSICÓLOGA	1	-
DEPENDENCIA		
3 TRABAJADORES SOCIALES DEL EQUIPO SOCIAL DE BASE	2*	1*
EEIIA (Equipo Específico de Intervención con Infancia y Adolescencia)		
1 PSICÓLOGA	1	-
0,5 EDUCADORA SOCIAL	0,5	-
ÁREA DE JUVENTUD		
1 TÉCNICA DE JUVENTUD	1	-
ÁREA DE IGUALDAD		
1 AGENTE DE IGUALDAD	1	-
S.A.D. (Servicio de ayuda a domicilio)		
5 AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO	5	-
TOTAL	16	2
<u>TOTAL - 18</u>		

* Se contabilizan dentro del Equipo Social de Base.

EQUIPO DE TRABAJO MANCOMUNITAT



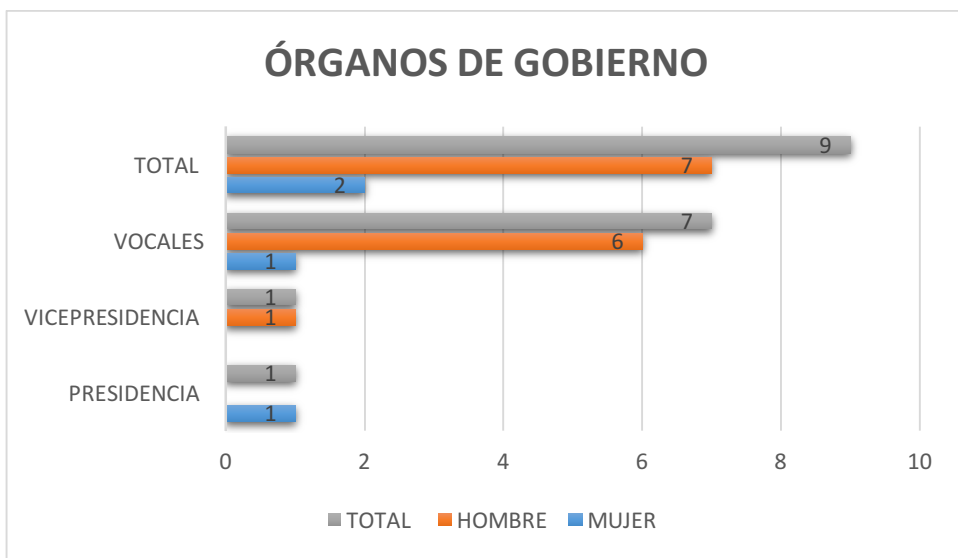
2. Distribución de la plantilla por sexo.



DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO		
	MUJER	HOMBRE
TOTAL	16	2
----TOTAL 18---		

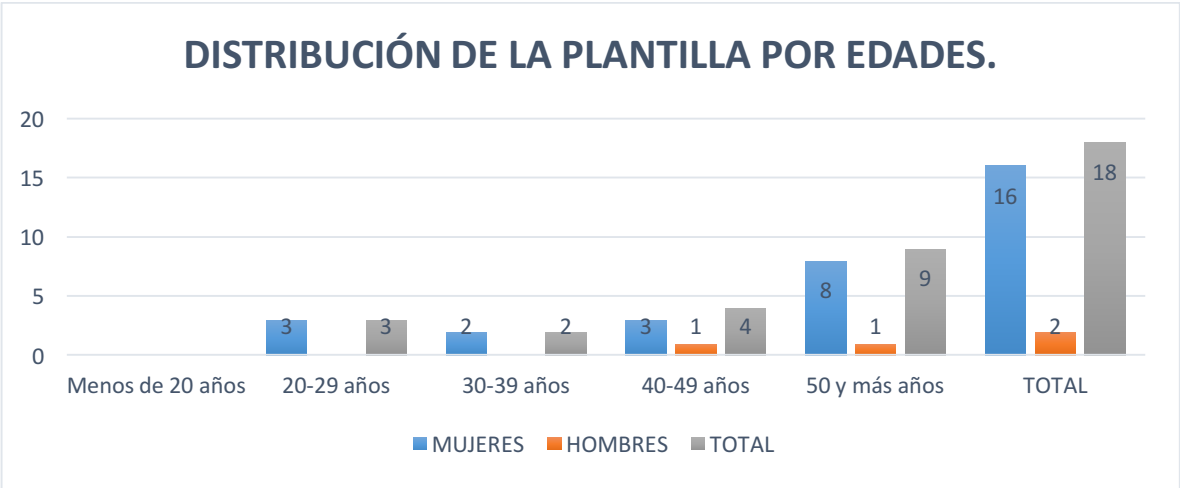
3.Distribución de la plantilla por órganos de gobierno.

ÓRGANOS DE GOBIERNO		
	MUJER	HOMBRE
PRESIDENCIA	1	-
VICEPRESIDENCIA	-	1
VOCALES	1	6
TOTAL	2	7
----TOTAL 9---		



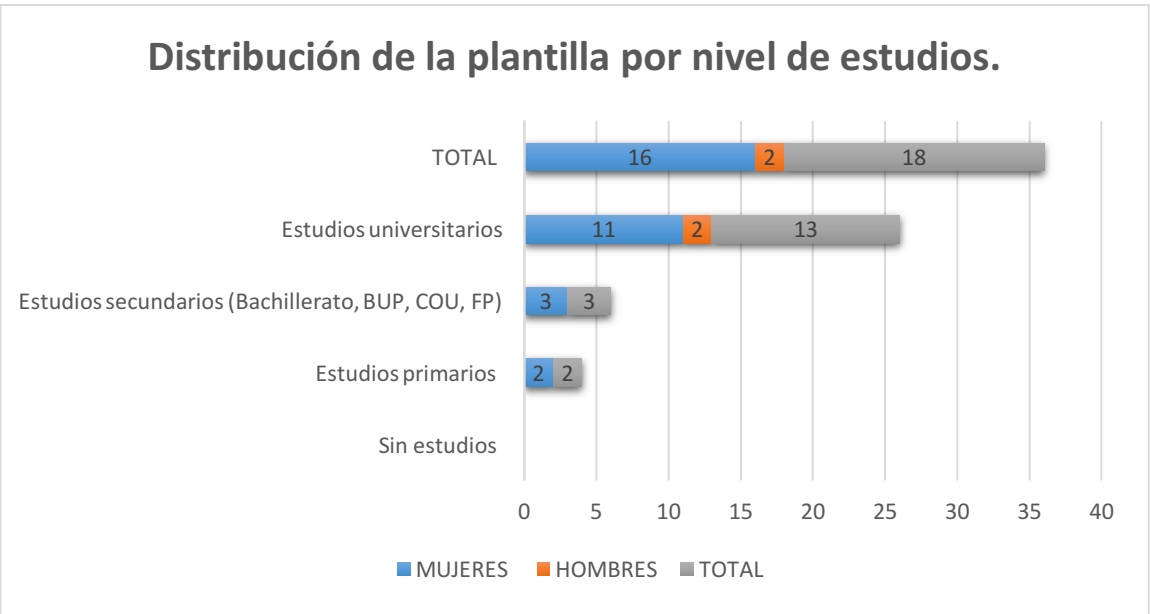
4. Distribución de la plantilla por edades.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 años			
20-29 años	3		3
30-39 años	2		2
40-49 años	3	1	4
50 y más años	8	1	9
TOTAL	16	2	18



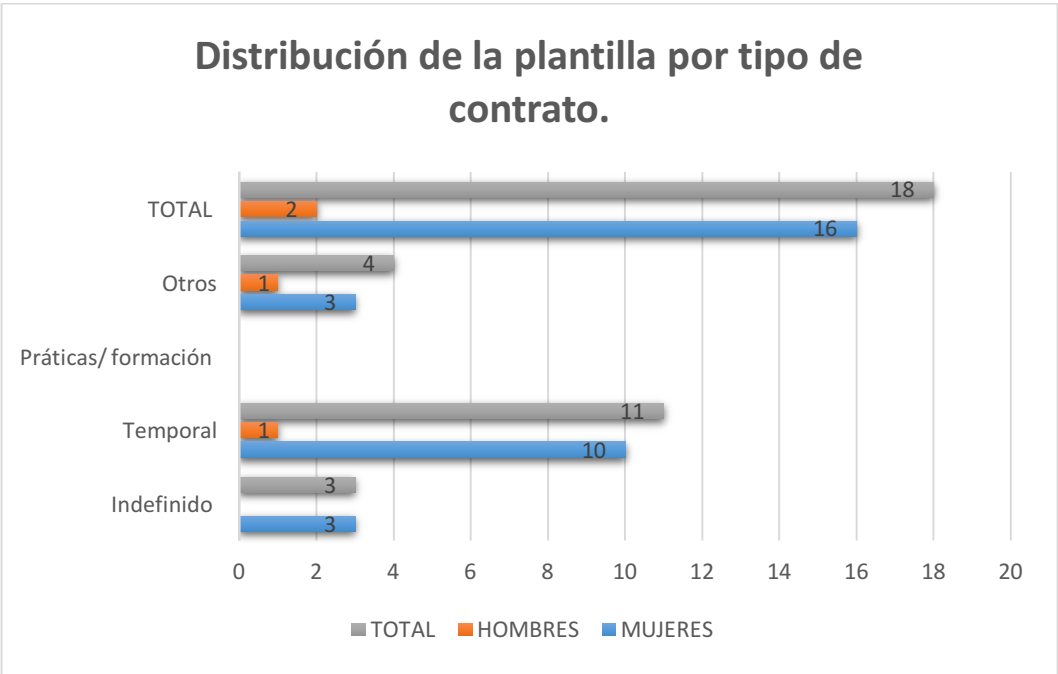
5. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sin estudios			
Estudios primarios	2		2
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	3		3
Estudios universitarios	11	2	13
TOTAL	16	2	18



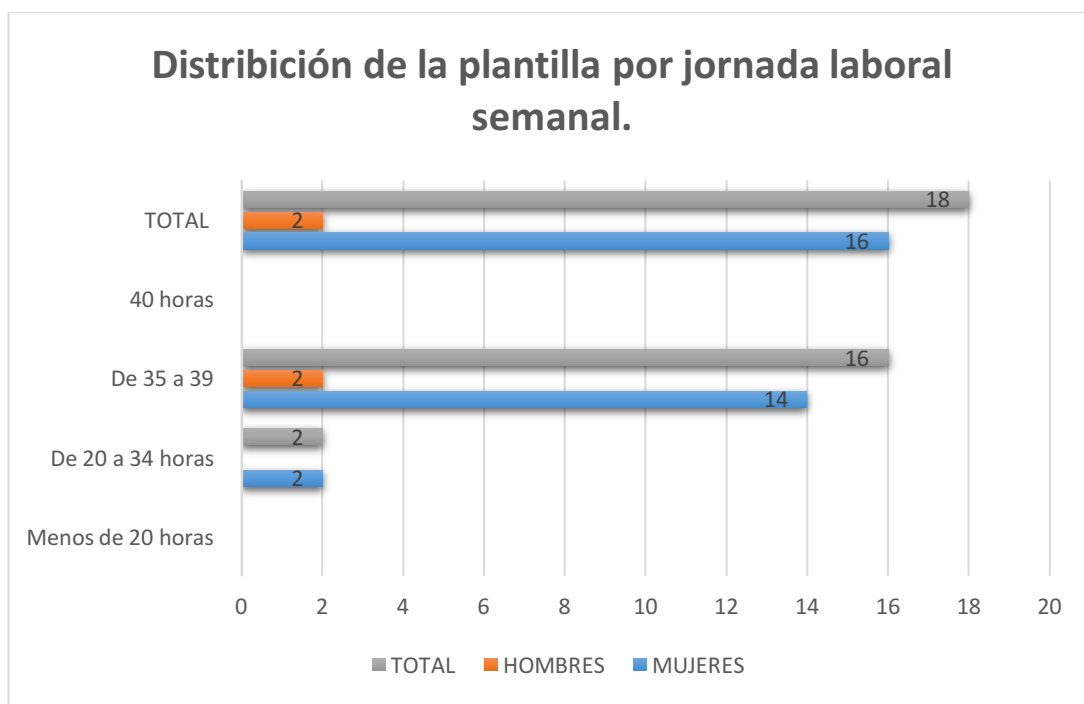
6. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Indefinido	3		3
Temporal	10	1	11
Prácticas/ formación			
Otros	3	1	4
TOTAL	16	2	18



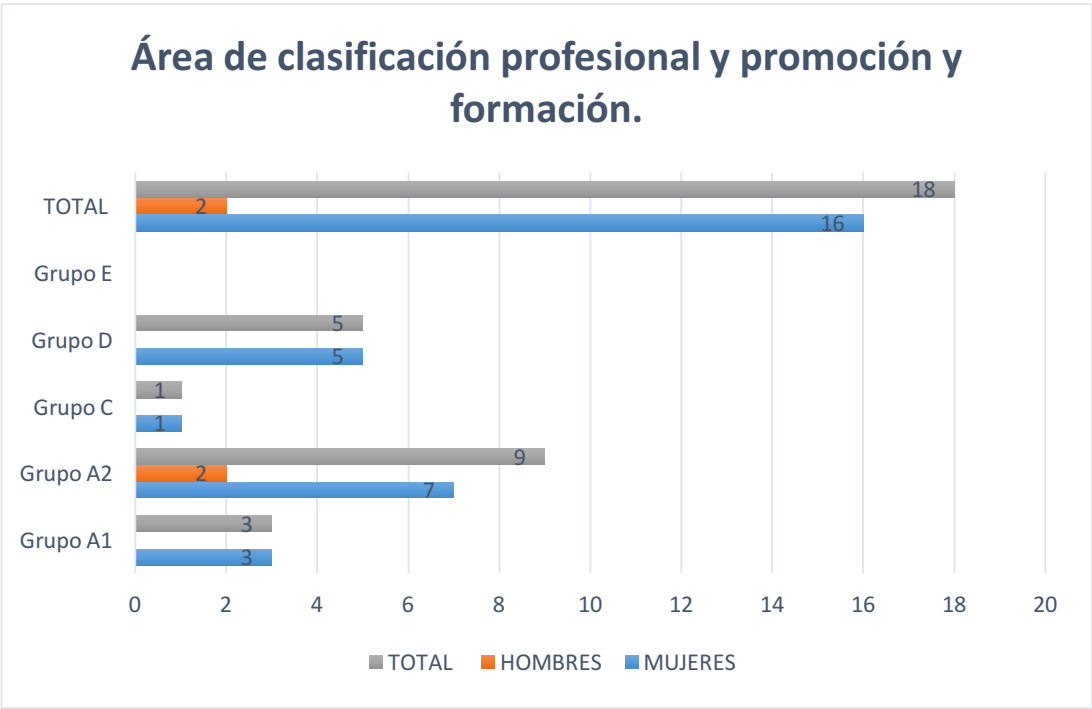
7. Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 horas			
De 20 a 34 horas	2		2
De 35 a 39	14	2	16
40 horas			
TOTAL	16	2	18



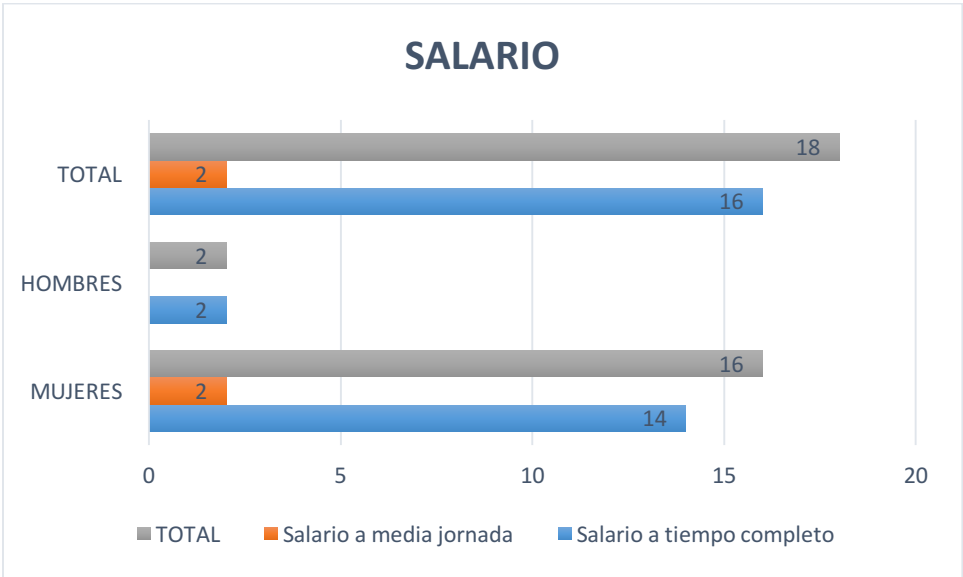
8. Área de clasificación Profesional y promoción y formación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grupo A1	3		3
Grupo A2	7	2	9
Grupo C	1		1
Grupo D	5		5
Grupo E			
TOTAL	16	2	18



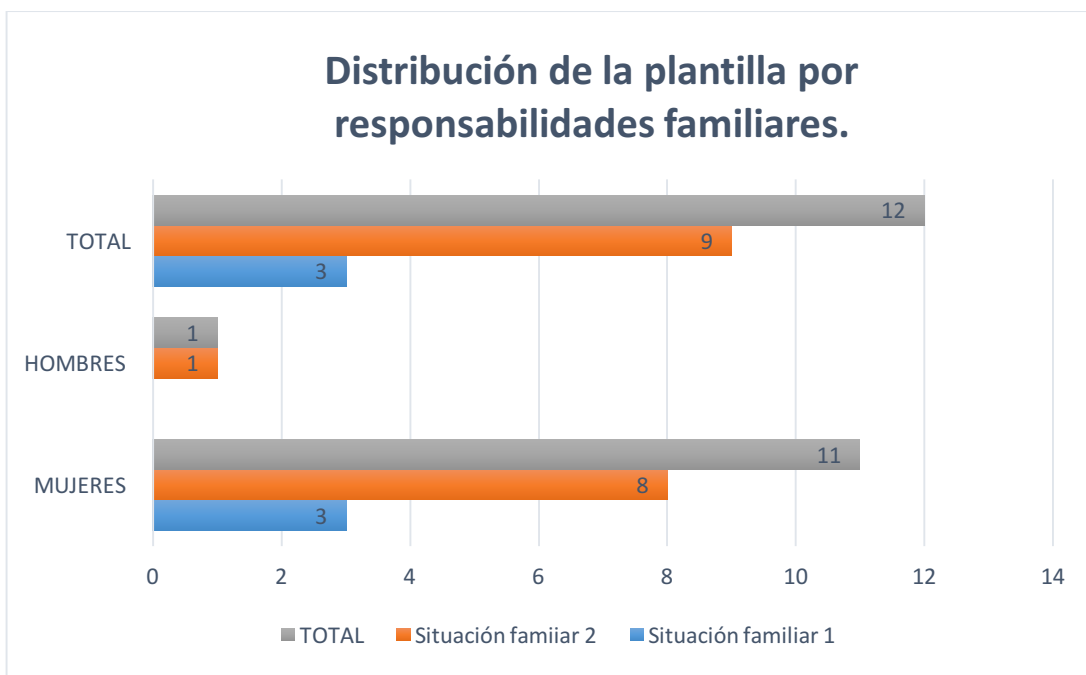
9. Retribuciones y salarios.

SALARIO EN FUNCIÓN DE LA JORNADA LABORAL			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Salario a tiempo completo	14	2	16
Salario a media jornada	2		2
TOTAL	16	2	18



10. Distribución de plantilla por responsabilidades familiares:

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES.			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Situación familiar 1	3		3
Situación familiar 2	8	1	9
TOTAL	11	1	12
<i>*Situación familiar 1: solter@/ separado con hijos a cargo</i>			
<i>*Situación familiar 2: casado con hij@s a cargo.</i>			



B) ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

1-CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

La Mancomunidad de Servicios Sociales Marina Baixa comprende prestaciones, recursos y ayudas dirigidas a personas y colectivos sociales con el objetivo de mejorar su calidad de vida y su inserción social.

Su equipo de trabajo lo constituye:

- El equipo social de base: 5 trabajadores/as sociales, 1,5 educadores/as sociales, 1 asesora jurídica, 1 administrativa, 1 psicóloga.
- El equipo específico de intervención con infancia y adolescencia: 1 psicóloga, 0,5 educadora social.
- Área de juventud: 1 técnica de juventud.
- Área de igualdad: 1 agente de igualdad.
- Servicio de ayuda a domicilio: 5 auxiliares de ayuda a domicilio (todas ellas mujeres).

La plantilla de trabajo es una plantilla fundamentalmente femenina, el 89% son mujeres (16 mujeres), frente a un 11% que son hombres (2 hombres). El nivel de estudios más alto viene protagonizado por ellas, ya que la mayor parte cuenta con estudios universitarios (11 mujeres con estudios universitarios, frente a 5 mujeres que cuenta con estudios primarios y secundarios). En relación al tipo de contrato, la mayor parte de ellas cuenta con contratos temporales (10 mujeres), indefinidos (3 mujeres) e interinos (3 mujeres). Es importante matizar que la mayor parte de los contratos están vinculados a líneas nominativas de subvención, de allí a la temporalidad de la mayor parte de estos contratos.

En cuanto a la jornada semanal, la mayor parte de la plantilla de trabajo tiene la jornada de 35 a 39 horas, excepto dos casos puntuales que forman parte del equipo del Servicio de ayuda al domicilio que tienen la media jornada laboral.

En cuanto a la clasificación profesional, la mayor parte se encuentra en el Grupo A1 y el Grupo A2 y también son ellas, el perfil femenino, la protagonista de esta categoría.

La plantilla laboral se comprende entre 40 y 50 años de edad, la mayor parte de ellas y ellos, padres de familia con menores a cargo.

Con carácter general, estamos hablando de un equipo de trabajo feminizado, protagonizado fundamentalmente por mujeres, de edades comprendida entre 40 y 50 años, ocupando sectores labores socialmente sexualizados (profesiones vinculadas con el cuidado son protagonizadas por ellas y las profesiones protagonizadas con la toma de decisiones u órganos de gobierno son protagonizados por ellos).

Es importante destacar los espacios de decisión, los órganos de gobierno, que en este caso es todo lo contrario al sexo protagonista del equipo de trabajo. Los órganos de gobierno de la Mancomunitat de Servicios Sociales están protagonizados fundamentalmente por hombres (9 hombres frente a 2 mujeres). De esta manera, es importante hacer referencia que no se está cumpliendo el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de decisión regulado por marco normativo internacional, europeo, nacional y autonómico ¹ .

¹ **La representación equilibrada entre mujeres y hombres** se puede definir como un porcentaje de participación en el que ningún sexo predomina sobre otro en la que sus miembros estén constituidos por el mismo número de mujeres y de hombres para que pueda considerarse una verdadera participación efectiva de mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones.

2-ACCESO AL EMPLEO.

El acceso a los puesto de trabajo ofertados en la Mancomunitat de Servicios Sociales se realizan a través de procesos selectivos (concurso-oposición).

Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo son la página web oficial de la Mancomunitat y las redes sociales vinculadas a la organización con el objetivo de que sean lo más públicas y accesibles posible, tanto para hombres como para mujeres.

Cuando se oferta una vacante de trabajo se publican las ofertas de empleo haciendo uso de un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

El perfil profesional descrito a las ofertas de empleo se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Se establecen criterios claros y específicos, garantizándose el cumplimiento de la normativa y , en todo caso, una elección de las mismas sin sesgo de género. Los contenidos de las pruebas de selección también son iguales para hombres y mujeres.

Sin embargo, es importante destacar que en las pruebas de selección de personal y en las selecciones finales se identifican categorías y/o grupos profesionales claramente feminizados y masculinizados (a determinados puestos de trabajo se presentan sólo mujeres o sólo hombres).

A través de medidas de acciones positivas sería interesante fomentar la contratación de mujeres y hombres en puestos y categorías en las que se encuentren subrepresentados.

3-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Como anteriormente se ha comentado, a pesar de que las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo se definen por el nivel de estudios, independientemente del género, en la plantilla de trabajo se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados y masculinizados. Las profesiones vinculadas con el cuidado o la recuperación psico-social son protagonizadas por ellas y las profesiones protagonizadas con la toma de decisiones u órganos de gobierno son protagonizados por ellos.

De allí a que se plantea que tanto en la clasificación profesional como en la promoción laboral es importante trabajar en la paridad representativa tanto con medidas de acción de positiva como haciendo uso de la transversalidad.

4- FORMACIÓN.

Con carácter general, todo el personal laboral, a lo largo del año, recibe formación, ya sea en relación a la práctica profesional o en otras áreas (incluida la formación en igualdad de oportunidades). Es una formación que viene ofertada por el Plan de Formación de la diputación de Alicante (Convocatoria para Ayuntamientos), donde la plantilla laboral elige, libremente, la formación que quiere realizar.

Se comunica a toda la plantilla mediante los medios de comunicación internos, de tal manera que dicha información llega a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla y se transmite de manera clara y accesible a todo el personal. La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...

Se tiene constancia de que la formación elegida por la plantilla de trabajo está en concordancia con el ejercicio laboral, e incluso hay algunos casos de interés particular por temas vinculados con la igualdad.

Es importante destacar que no existe un plan de formación anual diseñado, ni tampoco se realiza un análisis de las necesidades de formación de cada uno de los puestos de trabajo. En relación a la promoción laboral, no se han organizado cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres.

5-PROMOCIÓN.

En relación a la promoción laboral, a penas se tienen datos. Teniendo en cuenta que en el caso de los Servicios Sociales los puestos ofertados son muy específicos, para áreas o sectores laborales muy específicos, la posibilidad de promoción a penas se contempla.

En este aspecto, sería interesante trabajar sistemas de promoción en el sentido de que se amplíen los cargos de mujeres en los órganos de gobierno, ya que actualmente son protagonizados en su mayoría por hombres.

6-MOVIMIENTOS DEL PERSONAL.

Teniendo en cuenta que la mayor parte del personal laboral se corresponden con personal temporal vinculado a programas y subvenciones específicas de la Conselleria de Igualdad y políticas inclusivas, el número de ingresos y de bajas se corresponde con los contratos temporales vinculados a las líneas nominativas activas.

En el último año, las bajas temporales, en su mayoría, se corresponden con bajas por enfermedad o por la atención a personas a cargo. En la solicitud de permisos, no se identifica una diferencia en función del sexo, ya que tanto mujeres como hombres de la plantilla se acogen a estos permisos.

7- RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

La mayor parte de la plantilla de trabajo son trabajadores/as con hijos/as a cargo. En su totalidad, cuentan con la flexibilidad laboral necesaria para hacer efectivo el derecho de conciliación (redistribución de la jornada laboral, reducción de la jornada laboral, flexibilización del horario de trabajo).

8- CONCILIACIÓN.

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores se permite la flexibilización del horario de trabajo. E incluso hay personal de la plantilla que se ha acogido a esta modalidad. Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación se plantean teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

En todo caso, si que sería interesante llevar a cabo un programa de información a trabajadoras y trabajadores sobre la normativa legal de conciliación, ya que gran parte de la plantilla detalla que desconoce las medidas de conciliación disponibles².

9- RESTRIBUCIÓN.

Los salarios se corresponden con la categoría profesional, sin identificarse ningún tipo de exclusión por razón de sexo.

Tampoco se identifican diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales. Los pluses o beneficios sociales o económicos son accesibles tanto para las mujeres como para los hombres de la plantilla.

² Es importante reivindicar y poner en valor la formación e información sobre todas aquellas medidas que favorecen la condición de maternidad/paternidad de las trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes, ya que ello es fundamental en la garantía del derecho de conciliación de la vida familiar, personal y labora.

En todo caso, sí que se identifica que las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas, como por ejemplo el Servicio de ayuda a domicilio, cobran menos comparadas con otras categorías profesionales y que las características del contrato, en su mayoría se corresponden con modalidades contractuales con menos ventajas económicas (contratos a tiempo parcial o temporal).

10- SALUD LABORAL.

En el área de seguridad y salud laboral se valora muy positivamente el cuidado que tiene la empresa en el uso de carteles e imágenes de carácter sexista o en la realización de comentarios irónicos o burlones en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras/os.

Tampoco se tiene conocimiento de ningún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral. En todo caso, es fundamental trabajar por la elaboración de un Protocolo de prevención y actuación en materia de acoso dirigido a toda la plantilla laboral y por la elaboración e implementación de programas de salud, previo análisis de las necesidades de la plantilla.

11- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

En el área de comunicación y lenguaje no sexista se valora muy positivamente los esfuerzos que el personal administrativo y de selección del personal realiza utilizando un lenguaje no sexista en sus comunicaciones internas y externas.

En todo caso, sería interesante el poder elaborar una guía de lenguaje no sexista que sea útil y práctica para hacer uso de un lenguaje no sexista dentro de la empresa

Y en relación a conocer y difundir la política de igualdad de la empresa es fundamental que la plantilla de trabajo conozca sobre el plan de igualdad de la empresa y cómo le repercute (en qué le afecta).

C) OBJETIVOS DEL PLAN.

En función de los principios normativos en materia de igualdad, el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunitat se presenta como un instrumento fundamental e imprescindible para la consecución de los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL:

-Implementar la perspectiva de género garantizando un modelo de Dirección y Gestión sensible y comprometido con la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la plantilla del personal de la Mancomunitat de Servicios Sociales Marina Baixa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional.
- Apoyar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Atender aquellas situaciones que requieran especial protección: violencia de género o acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

D) PLAN DE ACCIONES PREVISTAS.

Tras los resultados derivados del diagnóstico y el consecuente consenso al cual se ha llegado con los diferentes actores implicado en el desarrollo del Plan de Igualdad se presenta a continuación una guía de trabajo . La guía de trabajo incorpora una serie de acciones que corrigen los desequilibrios detectados para el cumplimiento de la normativa vigente en temas laborales y en materia de igualdad de género. También se detallan los recursos del personal y personas responsables de la ejecución y/o seguimiento, así como la calendarización para llevar a cabo la implantación de cada una de las medidas.

EJE DE ACTUACIÓN Nº1: INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO PÚBLICO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PERSONAL.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE/PLAZOS
1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección del personal, evitando posibles discriminaciones.	Análisis y evaluación desde la perspectiva de género de las pruebas y criterios de selección, asegurando que no se basan en estereotipos sexistas.	RR.HH. Plazo: Vigencia del Plan.
1.2. Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección.	Formación en materia de igualdad a las personas responsables de la selección del personal.	Comisión de Igualdad Plazo: Durante el primer año.
1.3. Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos sectores subrepresentados.	Medida de Acción Positiva: En casos de nuevas vacantes o necesidad de contratación, priorizar, en igualdad de condiciones, la contratación de mujeres u hombres en aquellos sectores y cargos con presencia subrepresentada.	Dirección y Responsables de selección/coordinación áreas. Plazo: Vigencia del Plan.
1.4. Uso de un lenguaje inclusivo en la redacción de ofertas de empleo.	Adecuación de las ofertas, formularios y solicitudes de empleo al lenguaje inclusivo.	Dirección y RR.HH. Plazo: Vigencia del Plan.
1.5. Garantizar el principio de igualdad retributiva.	I) Revisión de la política salarial desde la perspectiva de género. II) Análisis periódico de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. III) Corrección de aquellos casos en los que no se cumpla el principio de igualdad retributiva.	Dirección RR.HH. Representación Sindical. Plazo: Durante el primer año.

EJE DE ACTUACIÓN N°2: MEJORA DE LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: PROMOCIÓN LABORAL.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE/PLAZOS
2.1. Uso de lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.	Las categorías profesionales deben estar redactadas en términos no sexistas, asegurando una representación escrita equilibrada entre mujeres y hombres.	Dirección y RR.HH. Plazo: Durante el primer año.
2.2. Establecer criterios claros y objetivos para los ascensos y promoción profesional.	I) Medidas de acción positiva vinculadas a la formación destinadas al personal laboral menos representado en los sectores laborales de mayor decisión y liderazgo. II) Identificación de número y categoría profesional de mujeres con posibilidades de promoción.	Comisión de Igualdad Plazo: Vigencia del Plan.

EJE DE ACTUACIÓN N°3: MEJORA DE LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE/PLAZOS
3.1. Sensibilizar e informar en materia de salud laboral de las mujeres (más allá del PRL).	Campaña de información sobre salud laboral destinada a las mujeres de la plantilla.	Comisión de Igualdad. Plazo: Vigencia del Plan.
3.2. Incluir la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.	Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales bajo el criterio de igualdad y uso de lenguaje inclusivo.	Comisión de Igualdad Plazo: Durante los 2 primeros años.

EJE DE ACTUACIÓN N°4: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA UNA APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE/PLAZOS
4.1. Fomentar en Igualdad de Oportunidades.	Formación en Igualdad Oportunidades a la Comisión de Igualdad, Recursos Humanos, Dirección y responsables del área.	Dirección/RR.HH. Comisión Igualdad. Plazo: Durante los 2 primeros años.
4.2. Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla laboral.	Información sobre Igualdad Oportunidades a las personas de la plantilla.	Comisión Igualdad. Responsable IO. Plazo: Durante los 2 primeros años.
4.3. Implicar a la plantilla en la importancia de la puesta en marcha Plan Igualdad.	Apertura de canales de comunicación para que la plantilla realice sugerencias y exprese opiniones sobre el Plan y en materia de Igualdad Oportunidades.	Comisión de Igualdad. Responsable IO. Plazo: Durante el primer año.
4.4. Incluir la perspectiva de género en el plan de	I) Informar de forma clara a toda la plantilla de la oferta	Dirección y Responsables Plan de formación.

acción formativa.	formativa de la empresa. II)Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal. II-A)Adecuar la formación a las necesidades y demandas formativas de las mujeres. II-B)Fomentar la participación de mujeres en la formación. III)Desarrollar las actividades formativas durante la jornada laboral y en el propio centro de trabajo o lugar cercano.	Plazo: Vigencia del Plan.
-------------------	---	---------------------------

EJE DE ACTUACIÓN Nº5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE/PLAZOS
5.1. Sensibilizar en la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.	Campaña específica de información y sensibilización haciendo especial incidencia entre los hombres en el fomento del uso de medidas de conciliación.	Comisión Igualdad. Plazo: Durante los 2 primeros años.
5.2. Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla.	I)Posibilidad en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones para las personas con responsabilidades familiares justificadas. II)Para las personas con responsabilidades familiares justificadas, preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones. III) Posibilidad de reducción de la jornada laboral. IV) Protección y garantía de los periodos de maternidad y paternidad. V) En caso de necesidad por	Dirección. Comisión Igualdad. Plazo: Vigencia del Plan.

	embarazo, adecuación de los puestos de trabajo. VI) Impulsar y priorizar la convocatoria de reuniones de trabajo en horas no cercanas al fin de la jornada laboral.	
--	--	--

EJE DE ACTUACIÓN N°6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE/PLAZOS
6.1. Definir un protocolo de prevención y denuncia frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Elaboración de un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo que regule el procedimiento y las medidas a adoptar y sus correspondientes sanciones, garantizando siempre la privacidad de las personas implicadas.	Comisión Igualdad. Plazo: Durante los 2 primeros años.
6.2. Que la plantilla de personal tome conciencia sobre los contenidos del Protocolo y los pasos a seguir.	Campaña de concienciación entre la plantilla del personal sobre el contenido del Protocolo: Se elaboran folletos explicativos con el contenido del Protocolo.	Dirección. Comisión Igualdad. Plazo: Vigencia del Plan.

EJE DE ACTUACIÓN N°7: COMUNICACIÓN, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: COMUNICACIÓN, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE/PLAZOS
7.1. Gobernanza basada en el nivel de rendición de cuentas, transparencia, inclusión y sensibilidad con la igualdad de género y los derechos de las mujeres.	Garantizar que las mujeres participan en todos los procesos de negociación, supervisión y vigilancia.	Dirección. Comisión Igualdad. Plazo: Durante los 2 primeros años.
7.2. Incluir el compromiso con la Igualdad de oportunidades en el ámbito de acción de RSC (Responsabilidad social corporativa) de la entidad.	Predilección en los criterios de adjudicación para contrataciones o convenios externos de entidades comprometidas con la igualdad.	Dirección. Responsable áreas. Plazo: Vigencia del Plan.
7.3. Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa de la corporación.	Se hace uso de fórmulas inclusivas y no sexista como norma de comunicación interna y externa.	Departamento de prensa/redes. Comisión Igualdad. Secretaría. Plazo: Vigencia del Plan.
7.4. Proteger los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	Se introduce una cláusula de apoyo a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización y condiciones de trabajo que fomenten su protección.	Dirección. Comisión de Igualdad. Plazo: Vigencia del Plan.

*La difusión del Plan de Igualdad así como la Formación de todo el personal laboral en materia de igualdad serán aspectos clave para lograr el cumplimiento de los objetivos fijados y alcanzar una igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de la plantilla.

E) PRESUPUESTO, RECURSOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.

El I Plan Interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Mancomunitat de Servicios Sociales Marina Baixa tiene consignado un presupuesto de€ para ejercicio..... Que será revisado y adaptado anualmente durante los cuatro años de vigencia en función de la dotación presupuestaria y la fase de implementación en la que se encuentre.

F) COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD Y RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Mancomunitat Marina Baixa, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombre y mujeres y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares.

A la Comisión de Igualdad se le asignan los siguientes objetivos:

- 1) Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad.
- 2) Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas que se establecen en el Plan para fomentar la igualdad.
- 3) Conocer y hacer un seguimiento de las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del y del Consejo de 23 septiembre de 2002.

La Comisión de Igualdad estará compuesta por:

- Presidenta de la Mancomunitat Servicios Sociales Marina Baixa.
- Psicóloga y Coordinadora de Servicios Sociales de la Mancomunitat.
- Asesora Jurídica.
- Agente de Igualdad de la Mancomunitat.

Los cargos dentro de la Comisión de Igualdad serán:

1-Presidencia de la Comisión Permanente de Igualdad- Presidenta de la Mancomunitat Servicios Sociales.

2-Secretaria y responsable de las medidas de igualdad contempladas en el Plan de Igualdad- Persona empleada como Técnico/a de Igualdad de la Mancomunitat.

La Comisión se reunirá trimestralmente durante el primer año de vigencia del PIO pudiendo distanciarse periódicamente las reuniones a partir del 2021 hasta fijarse una por cuatrimestre o semestre (según necesidad).

G)EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

El seguimiento y la evaluación del Plan en el que se definen los indicadores de mediación y los instrumentos de recogida de información permitirán conocer el grado de cumplimiento y desarrollo del Plan, así como los objetivos alcanzados, los resultados obtenidos y el impacto de las acciones.

Para evaluar cada una de las acciones se recurrirá a la elaboración de indicadores tanto cualitativos como cuantitativos.

La evaluación final se realizará al finalizar el periodo de vigencia y permitirá reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones, modificarlas e identificar nuevas necesidades que requieran de otras acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Mancomunidad, de acuerdo al compromiso adquirido.

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento con el apoyo de la persona responsable de igualdad y el personal designado para garantizar la correcta valoración y recogida sistematizada de datos desagregados por sexo.

EJE DE ACTUACIÓN Nº1: INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO PÚBLICO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PERSONAL.	
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADORES
1.1 Análisis y evaluación desde la perspectiva de género de las pruebas y criterios de selección, asegurando que no se basan en estereotipos sexistas.	-Revisión y reformulación de los protocolos de selección.
1.2 Formación en materia de igualdad a las personas responsables de la selección del personal.	-Nº de talleres organizados. -Nº de personas formadas.
1.3. Medida de Acción Positiva: En casos de nuevas vacantes o necesidad de contratación, priorizar, en igualdad de condiciones, la contratación de mujeres u hombres en aquellos sectores y cargos con presencia subrepresentada.	-Nº de mujeres que acceden a puestos de trabajo y sectores subrepresentados.
1.4. Adecuación de las ofertas, formularios y solicitudes de empleo al lenguaje inclusivo.	-Nº de formularios adaptados. -Nº solicitudes adaptadas.
1.5. A) Revisión de la política salarial desde la perspectiva de género. B) Análisis periódico de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. C) Corrección de aquellos casos en los que no se cumpla el principio de igualdad retributiva.	-Política salarial revisada y modificada desde la perspectiva de género.

EJE DE ACTUACIÓN N°2: MEJORA DE LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: PROMOCIÓN LABORAL.	
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADORES
2.1 Las categorías profesionales deben estar redactadas en términos no sexistas, asegurando una representación escrita equilibrada entre mujeres y hombres.	-Nº de categorías profesionales adaptadas al lenguaje no sexista.
2.2. A) Medidas de acción positiva vinculadas a la formación destinadas al personal laboral menos representado en los sectores laborales de mayor decisión y liderazgo. B) Identificación de número y categoría profesional de mujeres con posibilidades de promoción.	A.1) Nº de cursos de formación realizados (desagregados pro sexo) A.2) Nº de personas formadas (desagregado por sexo). A.3) Nº de mujeres y hombres promocionados por programa y por categorías profesionales. B.1) Nº de estudios para desarrollar planes de carrera (desagregado por sexo).

EJE DE ACTUACIÓN N°3: MEJORA DE LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.	
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADORES
Campaña de información sobre salud laboral destinada a las mujeres de la plantilla.	-Nº de materiales facilitados. -Nº de personas informadas (desagregado por sexo).
Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales bajo el criterio de igualdad y uso de	-Plan de prevención de riesgos laborales adaptado a la perspectiva

lenguaje inclusivo.

de género.

**EJE DE ACTUACIÓN N°4: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA UNA APLICACIÓN TRANSVERSAL
DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD**

ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADORES
Formación en Igualdad Oportunidades a la Comisión de Igualdad, Recursos Humanos, Dirección y responsables del área.	-Nº de talleres organizados -Hoja de asistencia (datos desagregados por sexo). -Certificados de formación.
Información sobre Igualdad Oportunidades a las personas de la plantilla.	-Nº materiales facilitados.. -Nº de personas informadas (desagregado por sexo).
Apertura de canales de comunicación para que la plantilla realice sugerencias y exprese opiniones sobre el Plan y en materia de Igualdad Oportunidades.	-Espacio para sugerencias. -Nº de sugerencias recibidas.
A) Informar de forma clara a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa. B)Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal. B.1)Adecuar la formación a las necesidades y demandas formativas de las mujeres. B.2.)Fomentar la participación de mujeres en la formación. C)Desarrollar las actividades formativas durante la jornada laboral y en el propio centro de trabajo o lugar cercano.	A.1. Nº de medios utilizados para informar a la plantilla. A.2. Nº de personas informadas (desagregadas por sexo). B.1. Informes/encuestas para adecuar la formación desde la perspectiva de género. B.2. Nº de mujeres inscritas/cursando formación de la empresa. C. Listado de fechas, horarios y lugar de los cursos realizados.

EJE DE ACTUACIÓN Nº5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.	
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADORES
Campaña específica de información y sensibilización haciendo especial incidencia entre los hombres en el fomento del uso de medidas de conciliación.	-Nº de medidas mantenidas. -Nº de medidas nuevas implantadas.
A) Posibilidad en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones para las personas con responsabilidades familiares justificadas. B) Para las personas con responsabilidades familiares justificadas, preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones. C) Posibilidad de reducción de la jornada laboral. D) Protección y garantía de los periodos de maternidad y paternidad. E) En caso de necesidad por embarazo, adecuación de los puestos de trabajo. F) Impulsar y priorizar la convocatoria de reuniones de trabajo en horas no cercanas al fin de la jornada laboral.	A) Flexibilidad en horarios de entrada y salida permitida. B) Preferencia en la elección de turno, vacaciones para las personas con responsabilidades familiares garantizada (desagregado por sexo) C) Nº de solicitudes y concesiones de reducción de jornada. D) Periodos de maternidad/paternidad respetados. E) Nº de adecuaciones realizadas en casos de embarazo. F.1.) Nº de personas informadas (desagregado por sexo). F.2.) Lista de horarios de convocatorias de reuniones.

EJE DE ACTUACIÓN N°6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADORES
Elaboración de un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo que regule el procedimiento y las medidas a adoptar y sus correspondientes sanciones, garantizando siempre la privacidad de las personas implicadas.	-Protocolo aceptado por la entidad y por la representación legal de la plantilla.
Campaña de concienciación entre la plantilla del personal sobre el contenido del Protocolo: Se elaboran folletos explicativos con el contenido del Protocolo.	-Nº de acciones realizadas.

EJE DE ACTUACIÓN N°7: COMUNICACIÓN, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: COMUNICACIÓN, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE/PLAZOS
Garantizar que las mujeres participan en todos los procesos de negociación, supervisión y vigilancia.	-Nº de mujeres que han sido incluidas en procesos de supervisión y toma de decisiones. -Compromiso de creación del Consejo Municipal de participación de la Mujer aprobado en Pleno Municipal.
Predilección en los criterios de adjudicación para contrataciones o convenios externos de entidades comprometidas con la igualdad.	-Nº de licitaciones, adjudicaciones, concursos adaptados. -Listado de empresas externas contratadas con Plan de Igualdad.
Se hace uso de fórmulas inclusivas y no sexista como norma de comunicación interna y externa.	-Nº de comunicados adaptados al lenguaje inclusivo y no sexista.
Se introduce una cláusula de apoyo a las personas víctimas de violencia de género,	-Documento sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de

permitiendo la flexibilización y condiciones de trabajo que fomente su protección.	violencia de género elaborado y facilitado a la plantilla.
--	--

Es por lo que devengo a proponer a la Presidencia de la Mancomunitat la adopción del siguiente ACUERDO:

-PRIMERO: Aprobación del nuevo texto que conformará el I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunitat, firmado según Acta con fecha..... por la Comisión Permanente de Igualdad y que en adecuación a la normativa vigente, y de manera más concreta, a las directrices establecidas por el Decreto 133/2007 de 27 Julio del Consejo sobre condiciones y requisitos de los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana, así como por el Real Decreto ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,

-SEGUNDO. Autorizar aregistro y publicación del I Plan de Igualdad Interno Mancomunitat de Serveis Social Marina Baixa, tal y como indica el Real Decreto 713/2010 de 28 Mayo en relación al Registro Planes de Igualdad.

SOLICITO se lleven a cabo las propuestas mencionadas.

La propuesta queda aprobada por unanimidad.

Y para que conste y surta efectos, expido la presente.

Presidenta

El Secretario

