



# I PLAN DE IGUALDAD (2021-2024)

***“MANCOMUNITAT DE  
SERVEIS SOCIALS  
MARINA BAIXA”***



**A) INTRODUCCIÓN**

A.1. JUSTIFICACIÓN Y MARCO LEGAL.

**B) ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

**C) PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.**

**D) VIGENCIA.**

**E) MEDIOS Y RECURSOS EN SU PUESTA EN MARCHA.**

**F) CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD .**

**G) DIAGNÓSTICO.**

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

**H) OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

**I) PLAN DE ACCIONES PREVISTAS.**

1) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

2) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

3) FORMACIÓN .

4) PROMOCIÓN PROFESIONAL.

5) CONDICIONES DE TRABAJO.

6) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

7) INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.

8) RETRIBUCIONES Y SALARIOS.

9) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

10) ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXITA.

11) VIOLENCIA DE GÉNERO.

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

**K) 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.

-El 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 contratados, 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. Artr.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.

Real Decreto 902/2020 de 13 Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

## **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) ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El ámbito de aplicación lo constituyen:

Todas las personas que trabajan actualmente en la Mancomunitat Marina Baixa, así como las que constituyan la futura plantilla.

## **C) PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.**

El presente Plan de Igualdad es el resultado de la participación de la plantilla de trabajo, junto con el apoyo y la orientación del área de Igualdad de la Mancomunitat de Serveis Socials y el sindicato FSC. Comarques del sur PV. CC.OO (Alicante).

Asimismo, el contenido del presente I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres fue consensuado **y aprobado en Pleno en la reunión celebrada.....**

## **D) VIGENCIA.**

La vigencia del presente Plan de Igualdad comprende desde su aprobación por la Comisión Transversal de Igualdad, Diciembre de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024.

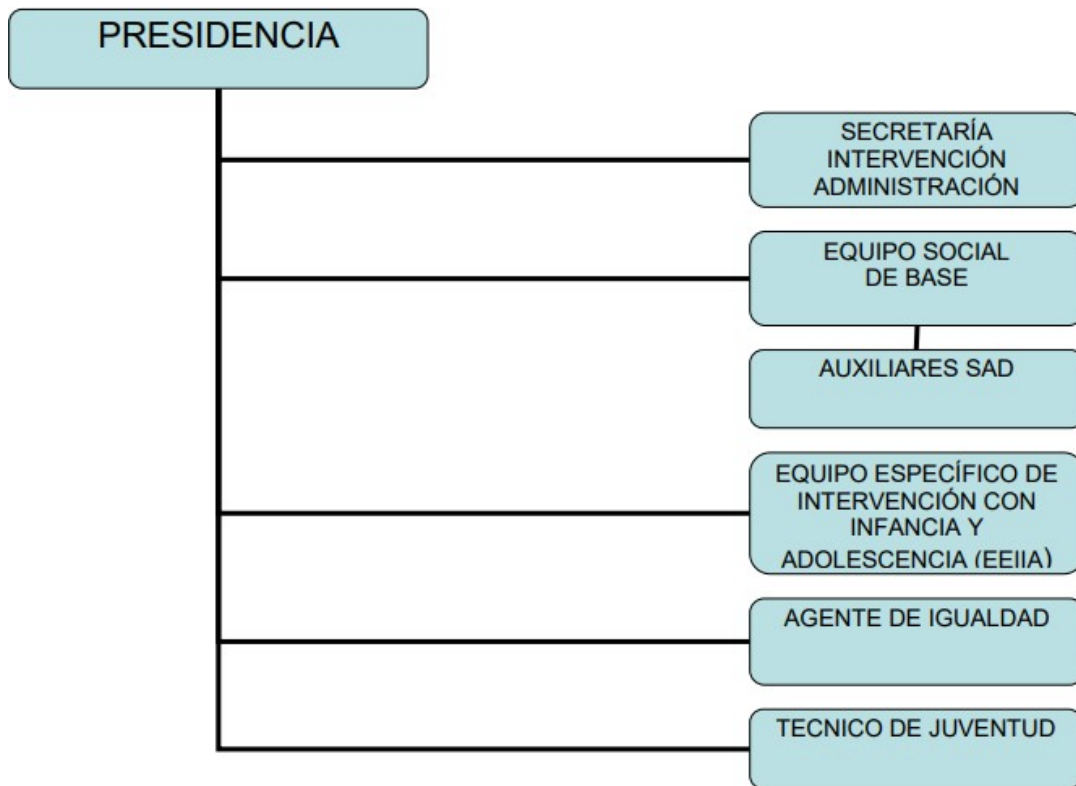
## **E) MEDIOS Y RECURSOS EN SU PUESTA EN MARCHA.**

El Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan.

## **F) CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD .**

<b>Denominación social:</b>	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.
<b>Forma Jurídica:</b>	Administración Pública
<b>Teléfono:</b>	96 588 20 70
<b>Dirección:</b>	Plaça d'Espanya 14 03510 Callosa d'en Sarrià
<b>Página web:</b>	<a href="http://www.mancomunidadmarinabaixa.es">www.mancomunidadmarinabaixa.es</a>
<b>Correo electrónico:</b>	<a href="mailto:info@mancomunidadamarinabaixa.es">info@mancomunidadamarinabaixa.es</a>
<b>Misión de la organización:</b>	Prestación de servicios Públicos y gestión municipal.
<b>Cultura organizacional (Visión y Valores-RSC):</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Servir a los intereses de la ciudadanía con eficiencia.</li><li>-Atener a las necesidades objeto del servicio público.</li><li>-Transparencia en la gestión pública y fomento de la participación ciudadana en la política municipal.</li><li>-Mejorar la comunicación entre la Administración Pública y la ciudadanía.</li></ul>

## ORGANIGRAMA.



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

\*Otros: Personal laboral adscrito a la Mancomunidad\_ El secretario y el Interventor.

En fecha (FECHA DE APROBACIÓN DEL PIO EN PLENO)

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 plantilla de trabajo se acuerda la creación de una Comisión de igualdad, que actuarán como órgano de negociación, interpretación y vigilancia del Plan.

## **G) DIAGNOSTICO.**

Una de las partes más importantes de este 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:

- 0) Características de la plantilla.
- 1) Proceso de selección y contratación.
- 2) Clasificación profesional.
- 3) Formación.
- 4) Promoción profesional.
- 5) Condiciones de trabajo.
- 6) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7) Infrarrepresentación femenina.
- 8) Retribuciones.
- 9) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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.

## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

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: 11 auxiliares de ayuda a domicilio (todas ellas mujeres).

La plantilla de trabajo es una plantilla fundamentalmente femenina, el 96% son mujeres (23 mujeres), frente a un 4% que son hombres (1 hombre). 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 2 mujeres que cuenta con estudios primarios y secundarios). En relación al tipo de contrato, la mayor parte de ellas cuenta con contratos temporales ( 19 mujeres), indefinidos (1 mujer) e interinos/fijos (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 completa, excepto tres 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, Grupo A2 y Grupo D, también son ellas, el perfil femenino, la protagonista en todas estas categorías.

**Los datos en relación al nivel de estudios** hacen referencia a los estudios mínimos requeridos para ocupar el puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional. Según el nivel de estudios de la plantilla de la Mancomunitat, la mayor parte se sitúa en Estudios Secundarios (que incluyen Bachillerato, BUP, COU, FP, Ciclos Formativos de grado medio y superior) y en Estudios Universitarios (licenciaturas, diplomaturas y grados).

La plantilla laboral se comprende entre 40 y 50 años de edad, la mayor parte de ellas y ellos, padres y madres 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 (las 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 <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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 están 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.

## CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

### 2.1. Distribución de la plantilla por departamentos .

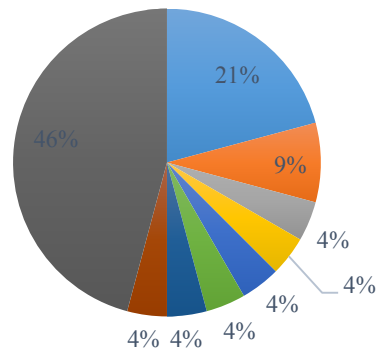
<b><u>PLANTILLA DE TRABAJO</u></b>		
<b>EQUIPO SOCIAL DE BASE</b>		
	MUJER	HOMBRE
5 TRABAJADORES/AS SOCIALES	5	0
1,5 EDUCADORES/AS SOCIALES	0,5	1
1 ASESORÍA JURÍDICA	1	-
1 ADMINISTRACIÓN	1	-
1 PSICÓLOGA	1	-
<b>DEPENDENCIA</b>		
3 TRABAJADORES SOCIALES DEL EQUIPO SOCIAL DE BASE	3*	1*
<b>EEIA (Equipo Específico de Intervención con Infancia y Adolescencia)</b>		
1 PSICÓLOGA	1	-
0,5 EDUCADORA SOCIAL	0,5	-
<b>ÁREA DE JUVENTUD</b>		
1 TÉCNICA DE JUVENTUD	1	-
<b>ÁREA DE IGUALDAD</b>		
1 AGENTE DE IGUALDAD	1	-
<b>S.A.D. (Servicio de ayuda a domicilio)</b>		
5 AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO	11	-
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>1</b>
<b><u>TOTAL - 24</u></b>		

*Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2020).*

\* Se contabilizan dentro del Equipo Social de Base.



## PLANTILLA DE TRABAJO 2020 MANCOMUNITAT DE SERVEIS SOCIALS

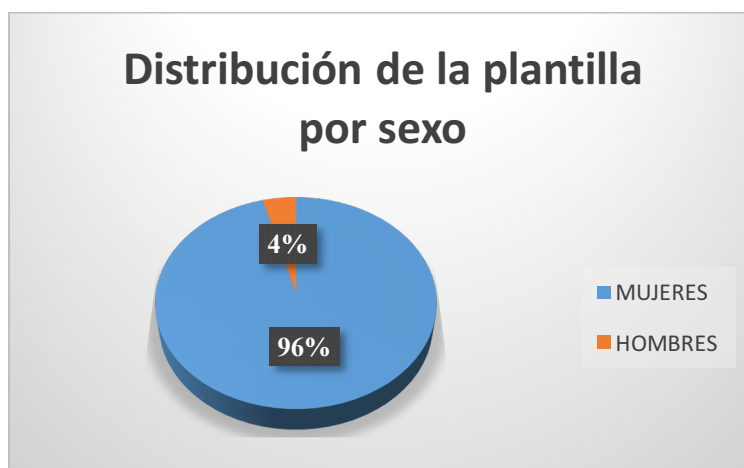


- TRABAJADORES/AS SOCIALES
- EDUCADORES/AS SOCIALES
- ASESORÍA JURÍDICA
- ADMINISTRACIÓN
- PSICÓLOGA
- PSICÓLOGA (Equipo EEIIA)
- TÉCNICA DE JUVENTUD
- AGENTE DE IGUALDAD
- AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO

## 2.2. Distribución de la plantilla por sexo.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO		
	MUJER	HOMBRE
TOTAL	23	1
----TOTAL 24---		

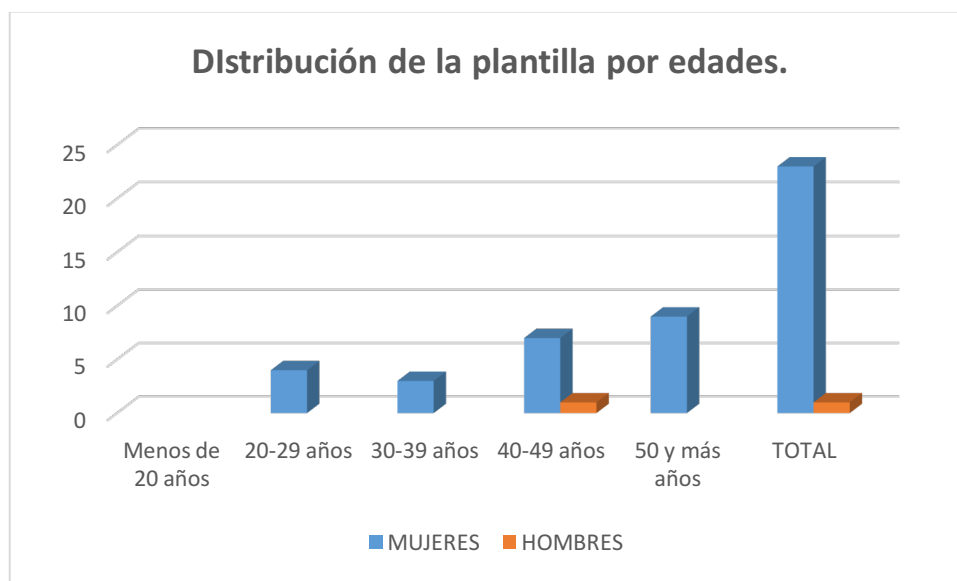
Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2020).



## 2.3. Distribución de la plantilla por edades.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES			
	<u>MUJERES</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>TOTAL</u>
Menos de 20 años	--	--	
20-29 años	4	--	4
30-39 años	3	--	3
40-49 años	7	1	8
50 y más años	9		9
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>24</b>

Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2020).



#### 2.4. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS</b>			
	<u>MUJERES</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>TOTAL</u>
<b>Sin estudios</b>	--	--	
<b>Estudios primarios</b>	2	--	2
<b>Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)</b>	10	--	10
<b>Estudios universitarios</b>	11	1	12
<b>TOTAL</b>	23	1	24

*Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2020).*

## 2.5. Distribución de la plantilla por relación jurídica y género.

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RELACIÓN JURÍDICA Y GÉNERO</b>			
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Personal funcionariado</b>	3	--	3
<b>Personal laboral temporal</b>	19	1	21
<b>Personal laboral indefinido</b>	1	--	
<b>TOTAL</b>	23	1	24

Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2020).

## 2.6. Distribución de la plantilla por categoría profesional.

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>			
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Grupo A1</b>	4	--	4
<b>Grupo A2</b>	7	1	7
<b>Grupo C</b>	1	--	1
<b>Grupo D</b>	11	--	11
<b>Grupo E</b>		--	
<b>TOTAL</b>	23	1	24

Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2020).

## 2.7. Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal.

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL</b>			
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>A tiempo parcial</b>	3	-	3
<b>A tiempo completo</b>	20	1	21
<b>TOTAL</b>	23	1	24

Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2020).

## 1) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Los procesos de selección y contratación del personal se realizan a través de procesos selectivos, en función de los criterios establecidos en la base reguladora específica de la oferta de empleo. Con carácter general, las fases del proceso de selección se corresponden con:

- 1- Publicación de las bases reguladores para la selección y contratación de los puestos de trabajo.
- 2- Listado provisional admitidos y excluidos.
- 3- Listado definitivo de admitidos y excluidos.
- 4- Acta de baremación.
- 5- Llamamiento del personal por orden de puntuación (de mayor a menor puntuación).

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 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).

En las entrevistas individuales que han sido pasadas a las plantilla, ante la pregunta de la experiencia vivida en el acceso a su puesto de trabajo, todas las personas coinciden en apuntar que, o bien ha sido por concurso-oposición o por bolsa de trabajo, realizando también, en este caso, un examen previo o bien una entrevista. También coinciden en afirmar que la forma de acceso a la entidad es igualitaria y que no existe diferencia por el hecho de ser hombre o mujer. E incluso, alguna persona indica, que sería interesante que en algunos puestos de trabajo, como auxiliares de ayuda a domicilio, estuviera más equilibrado el departamento, pues todas son mujeres. Sesgos que detallan que se vinculan a criterios tradicionales, no a que la empresa promocioe la ocupación de determinados puestos de trabajo hacia un sexo u otro.

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.

<b><u>PARTICIPACIÓN EN PRUEBAS SELECTIVAS- OFERTA 2020-</u></b>						
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>MODALIDAD DE ACCESO</b>	<b>POSTULANTE MUJERES</b>	<b>POSTULANTE HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>SELECCION MUJER</b>	<b>SELECCION HOMBRE</b>
SERVICIO AYUDA DOMICILIO (SAD). -2 PLAZAS-	ENTREVISTA + VALORACIÓN DE MÉRITOS	5	1	6	2	---
TRABAJOR/A SOCIAL DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA. -1 PLAZA-	ENTREVISTA + VALORACIÓN DE MÉRITOS	5	0	5	1	---
SERVICIO AYUDA DOMICILIO (SAD).	CUESTIONARIO	13	1	14	12 *Se irá llamando por orden de	1

-CREACIÓN BOLSA DE TRABAJO S.A.D. 2020-	20 preguntas tipo TEST.				mayor a menor puntuación.
--	-------------------------------	--	--	--	---------------------------------

Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2020).

<b>PARTICIPACIÓN EN PRUEBAS SELECTIVAS- OFERTA 2019-</b>						
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>MODALIDAD DE ACCESO</b>	<b>POSTULANES MUJERES</b>	<b>POSTULANTES HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>SELECCION MUJER</b>	<b>SELECCION HOMBRE</b>
SERVICIO AYUDA DOMICILIO (SAD). -2 PLAZAS-	ENTREVISTA + VALORACIÓN DE MÉRITOS	9	0	9	2	---
AGENTE DE IGUALDAD	VALORACIÓN DE MÉRITOS	1	0	1	1	---
TÉCNICO/A DE JUVENTUD -1 PLAZA-	VALORACIÓN DE MÉRITOS	2	0	2	1	---
EDUCADOR/A SOCIAL -1 PLAZA -	ENTREVISTA + VALORACIÓN DE MÉRITOS.	7	1	8	1	---
PSICÓLOGA - 1 PLAZA-	TEST + SUPUESTO PRÁCTICO + EXPERIENCIA LABORAL + FORMACIÓN	2	1	3	1	---
TRABAJO SOCIAL -3 PLAZAS-	EJERCICIO	2	6	8	3	---

Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2019).

## **2) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

A pesar de que las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo se definen por el nivel de estudios- titulación específica, 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.

No se tiene constancia sobre la existencia de una RPT (Relación de puesto de trabajo) a nivel de Mancomunitat, y la inclusión de la perspectiva de género en dicho documento.

## **3) 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. Es una formación que viene ofertada por el Plan de Formación de la diputación de Alicante (Convocatoria para Ayuntamientos) o por la Federación Valenciana de Municipios y provincias, 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 sub-representadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres.

#### **4) PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

En relación a la promoción laboral, a penas se tienen datos.

En las encuestas realizadas a la plantilla, el 90% de ellas dice que no existe o bien no conoce promoción interna en la Mancomunitat, afirmando que este hecho no viene asociado por una cuestión de género, sino que la ausencia de promoción es generalizada, tanto para hombres como para mujeres, y en todos los puestos de la organización.

Teniendo en cuenta que los puestos ofertados en Servicios Sociales son muy específicos, para determinadas áreas o sectores laborales, 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.

#### **5) CONDICIONES DE TRABAJO.**

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 (gran parte de ellas, vinculadas con la pandemia COVID 19) 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.

## **6) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

La mayor parte de la plantilla de trabajo son trabajadores/as con hijos/as a cargo. Según las encuestas realizadas, en el 90% de ellas indican que sí existen medidas específicas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y que, en algún momento, han tenido que hacer uso de ellas, principalmente por enfermedad, fallecimiento de familiar, excedencias por cuidado de hijos/as, por necesidades familiares (horario personalizado durante una semana).

La negociación, según algunas personas encuestadas, se lleva a cabo con jefatura y con los compañeros y compañeras del departamento. Por otro lado, las personas entrevistadas también admiten que no conocen cuáles son las medidas de conciliación, que suponen que son las que vienen establecidas por la legislación vigente, pero desconocen las medidas específicas adaptadas a la nueva legislación.

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, sí 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 disponibles.

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 ellos es fundamental en la garantía del derecho de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

### **DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES.**

	<u>MUJERES</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>TOTAL</u>
<b>Situación familiar 1</b>	10	--	10
<b>Situación familiar 2</b>	9	1	10
<b>Solo/a sin personas a cargo</b>	4	--	--
<b>TOTAL</b>	23	1	24
<i>*Situación familiar 1: solter@/ separado con hijos a cargo</i>			
<i>*Situación familiar 2: casado/a o con hij@s a cargo.</i>			

Fuente: Base de datos de la Mancomunitat Marina Baixa (2020).

### **REDUCCIONES/ PERMISOS /AUSENCIAS/ FLEXIBILIDAD**

	<u>MUJERES</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>TOTAL</u>
<b>*Flexibilidad de una hora diaria por hijas/os menores de 13 años.</b>	2* (durante el estado de alarma)	1*	3

\*Recurso al que se acogieron algunas trabajadoras durante el estado de alarma (mes de marzo y mes de abril). En la actualidad, sólo un trabajador se ha acogido y mantiene la flexibilidad horario de media hora por hijo menor de 13 años.

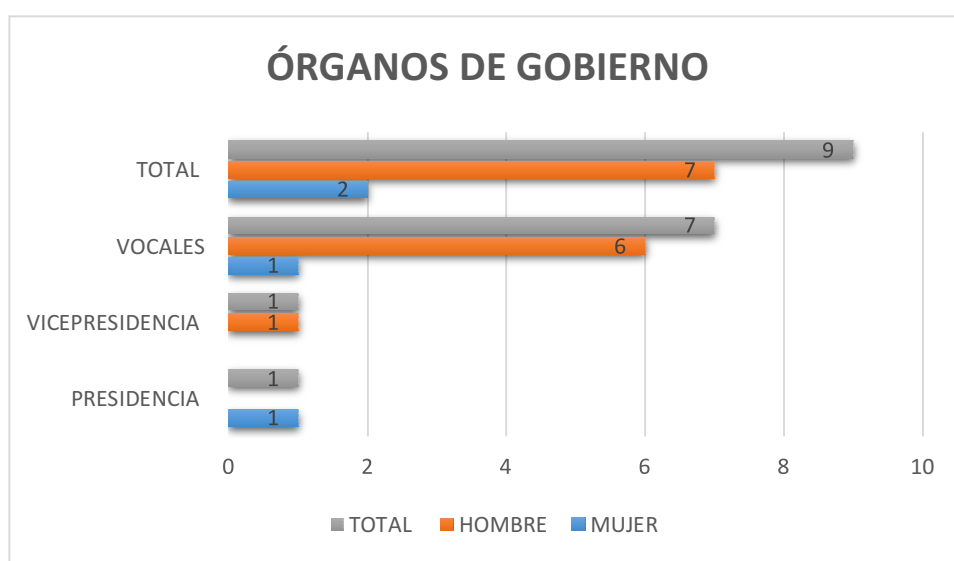
## 7) INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.

### 2.1. Distribución de la plantilla por órganos de gobierno.

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.

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 están 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.

ÓRGANOS DE GOBIERNO		
	MUJER	HOMBRE
PRESIDENCIA	1	-
VICEPRESIDENCIA	-	1
VOCALES	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>----TOTAL 9---</b>		



## 8) RETRIBUCIONES Y SALARIOS

El salario asignado a cada trabajador/a viene determinado por 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.

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), situación vinculada a la necesidad de poder conciliación familiar.

PUESTO DE TRABAJO	CAT	SALARIO			Total	MUJ	HOM
		Salario base	Complementos de destino	Complementos específicos			
<b>TRABAJO SOCIAL.</b>	A2	1.016,11€	428,44€	235,90€	1.680,45€ (*)	2	
<b>EDUCAD SOCIAL</b>	A2	1.016,11€	428,44€	235,90€	1.680,45€	1	1
<b>ASESORÍA JURÍDICA</b>	A1	1.196,05€	472,46€	235,90€	1.904,41€	1	

<b>ADMINIST.</b>	C	710,12€	192,64€	356,00€	1.258,76€	1	
<b>PSICÓLOGI.</b>	A1	1.196,05€	472,46€	235,90€	1.904,41€	1	
<b>TÉCNICO/A DE JUVENTUD</b>	A1	1.196,05€	472,46€	235,90€	1.904,41€	1	
<b>AGENTE DE IGUALDAD</b>	A2	1.016,11€	428,44€	235,90€	1.680,45€	1	
<b>AUXILIAR DE AYUDA A DOMICLIO</b>	D	530,06€	295,57€	245,73€	1.071,36€	11	
<b>TOTAL</b>							24

<b>PERSONAL 2019</b>								
<b>PUESTO DE TRABAJ</b>	<b>CAT</b>	<b>SALARIO</b>						
		<b>Salario base</b>	<b>Complementos de destino</b>	<b>Complementos específicos</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total</b>	<b>MUJ</b>	<b>HOM</b>
<b>TRABAJ SOCIAL.</b>	A2	996,19€	420,04€	231,27€	---	1.647,50€	3	
<b>EDUCAD SOCIAL</b>	A2	996,19€	420,04€	231,27€	---	1.647,50€	1	1
<b>ASESORÍA JURÍDICA</b>	A1	1.172,60€	463,20€	231,27€	---	1.867,07€	1	
<b>ADMINIST.</b>	C	696,20€	188,86€	349,02€	---	1.234,08€	1	
<b>PSICÓLOGI.</b>	A1	1.172,60€	463,20€	231,27€	---	1.867,07€	1	

<b>TÉCNICO/A DE JUVENTUD</b>	A1	1.172,60€	463,20€	231,27€	---	1.867,07€	1	
<b>AGENTE DE IGUALDAD</b>	A2	996,19€	420,04€	231,27€	---	1.647,50€	1	
<b>AUXILIAR DE AYUDA A DOMICLIO</b>	D	519,67€	289,77€	240,91€	---	1.050,35€	10	
<b>TOTAL</b>							24	

(\*): Cuatro personas de la plantilla tienen Plus de Antigüedad.

## 9) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

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.



## **10 ) 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).

## **11 ) VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Se han identificado dos casos de violencia de género en el personal laboral de la Mancomunitat, acogiéndose las víctimas a los derechos laborales contemplados en la normativa, entre las que se destaca la reordenación del puesto de trabajo y las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de los malos tratos.

## **H) OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

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.

## **I) 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.

# PLAN DE ACCIONES

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
1.1. Criterios de selección no discriminatorios, asegurando que no se basan en estereotipos sexistas.	1.1.Revisar la objetividad de las pruebas selectivas.	RR.HH. Plazo: Vigencia del Plan.	-Nº de convocatorias revisada -Revisión y reformulación de los protocolos de selección.
1.2. Uso de un lenguaje inclusivo en la redacción de ofertas de empleo.	1.2. Adecuación de las ofertas, formularios y solicitudes de empleo al lenguaje inclusivo.	Dirección y RR.HH. Plazo: Vigencia del Plan.	-Nº de formularios adaptados -Nº solicitudes adaptadas.
1.3. Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección.	1.3. Formación en materia de igualdad a las personas responsables de la selección del personal.	Comisión de Igualdad Plazo: Durante los dos primeros años.	-Nº de talleres organizados. -Nº de personas formadas. -Nº de horas de formación en género recibidas por las personas que han participado en el proceso de selección.
1.4. Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos sectores subrepresentados.	1.4. Medida de Acción Positiva: En casos de nuevas vacantes o necesidad de contratación, priorizar, en igualdad de condiciones, la contratación de mujeres en aquellos sectores y cargos con presencia subrepresentada.	Dirección y Responsables de selección/coordinación áreas. Plazo: Vigencia del Plan.	- Nº de mujeres y hombres contratados respecto al número de mujeres y hombres que ha presentado su candidatura. -Nº de mujeres que acceden puestos de trabajo y sectores subrepresentados.

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
2.1. Uso de lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.	Definir 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 los dos primeros años.	-Nº de categorías profesionales adaptadas al lenguaje no sexista.
2.2. Recoger una RPT que incluya una valoración de los puestos de trabajo de forma neutra y conforme a criterios no discriminatorios.	Editar una RPT que incluya una descripción inclusiva y que preste especial atención al lenguaje no sexista.	Dirección y RR.HH. Plazo: Durante los dos primeros años.	-Publicación de la RPT con perspectiva de género.

<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN.</b>			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
3.1. Fomentar en Igualdad de Oportunidades.	3.1. 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.	-Nº de talleres organizados -Hoja de asistencia (datos desagregados por sexo). -Certificados de formación.
3.2. Implicar a la plantilla en la importancia de la puesta en marcha Plan Igualdad.	3.2. 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: A partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad hasta finalizar vigencia PIO.	-Espacio para sugerencias. -Nº de sugerencias recibidas.
3.3. Incluir la perspectiva de género en el plan de acción formativa.	3.3.1. Informar de forma clara a toda la plantilla de la oferta formativa de la entidad. 3.3.2. Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal. 3.3.5. Desarrollar las actividades formativas durante	Dirección y Responsables Plan de formación. Plazo: Vigencia del Plan.	-Nº de medios utilizados para informar a la plantilla. -Nº de personas informadas (desagregadas por sexo). -Informes/encuestas para adecuar la formación desde la perspectiva de género.

	<p>la jornada laboral y en el propio centro de trabajo o lugar cercano.</p> <p><b>*IMPORTANTE:</b> Incluir en el Plan de acción formativa, formación de DSG (diversidad sexual, familiar y de género).</p>		<p>-Nº de mujeres inscritas/cursando formación de la empresa.</p> <p>-Listado de fechas, horarios y lugar de los cursos realizados.</p>
--	--	--	---

<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN LABORAL.</b>			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
<p>4.1. Establecer criterios claros y objetivos para los ascensos y promoción profesional.</p>	<p>4.1.1. Medidas de acción positiva vinculadas a la formación destinadas al personal laboral menos representado en los sectores laborales de mayor decisión y liderazgo.</p> <p>4.1.2. Identificación de número y categoría profesional de mujeres con posibilidades de promoción.</p>	<p>Comisión de Igualdad Plazo: Vigencia del Plan.</p>	<p>A.1) Nº de cursos de formación realizados (desagregados por sexo)</p> <p>A.2) Nº de personas formadas (desagregado por sexo).</p> <p>A.3) Nº de mujeres y hombres promocionados por programa y por categorías profesionales.</p> <p>B.1) Nº de estudios para desarrollar planes de carrera (desagregado por sexo).</p>



<p>4.2. Definir y utilizar canales de comunicación accesibles a todo el personal para informar de las vacantes a la cuales pueden promocionar, que garanticen la no discriminación por razón de sexo.</p>	<p>4.2.1.Revisar y proponer canales de comunicación sobre las vacantes que surgen en puestos de trabajo.</p>	<p>Dirección y RR.HH. Plazo: Vigencia del Plan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de solicitudes de promoción recibidas desagregadas por sexo.</li> <li>- Número de promociones desagregadas por sexo y por puesto de trabajo al que se ha accedido.</li> <li>-Inventario de canales de comunicación</li> <li>- Propuesta de nuevos canales.</li> </ul>
---	--	---	--

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 5 : CONDICIONES LABORALES**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
5.1. Sensibilizar e informar en materia de salud laboral de las mujeres (más allá del PRL).	5.1.Campaña de información sobre salud laboral destinada a las mujeres de la plantilla.	Comisión de Igualdad. Plazo: A partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad hasta finalizar vigencia PIO.	-Nº de materiales facilitados. -Nº de personas informadas (desagregado por sexo).
5.2. Incluir la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.	5.2. Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales bajo el criterio de igualdad y uso de lenguaje inclusivo.	Comisión de Igualdad Plazo: A partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad hasta finalizar vigencia PIO.	-Plan de prevención de riesgos laborales adaptado a la perspectiva de género.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE/PLAZOS	INDICADORES
.1. Identificar si existen nuevas necesidades de conciliación en la plantilla.	6.1. Estudiar si hay nuevas necesidades en materia de conciliación del personal del ayuntamiento.	Comisión Igualdad. Plazo: Durante el primer año.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta de detección de necesidades de conciliación.</li> <li>- Inventario de necesidades en materia de conciliación desagregado por sexo.</li> <li>- Estadística desagregada por sexo del uso de cada una de las medidas de conciliación.</li> </ul>
.2. Realizar programas de sensibilización y formación sobre conciliación dirigidos a todo el personal.	6.2. Diseñar y realizar acciones formativas para toda la plantilla.	Comisión Igualdad. Plazo: Durante el primer año.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que ha recibido las acciones formativas (desagregados de sexo).</li> <li>- Número de acciones de sensibilización</li> </ul>
.3. Analizar las medidas de flexibilización laboral tendiendo a las necesidades de conciliación detectadas y sensibilizar aquellas que se están llevando a cabo en un documento donde se recogen estas medidas.	<p>6.3.1. Comparar los horarios establecidos y su flexibilidad con las necesidades de conciliación detectadas.</p> <p>6.3.2. Impulsar y priorizar la convocatoria de reuniones de trabajo en horas no cercanas al fin de la jornada laboral.</p> <p>6.3.3. Teletrabajo y desconexión digital.</p>	Comisión de Igualdad. Plazo: Durante la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad en horarios de entrada y salida permitida.</li> <li>- Preferencia en la elección de turno, vacaciones para las personas con responsabilidades familiares garantizada (desagregado por sexo)</li> <li>- Nº de solicitudes y concesiones de reducción de jornada.</li> <li>- Periodos de maternidad/paternidad respetados.</li> <li>- Nº de adecuaciones realizadas en casos de embarazo.</li> <li>- Lista de horarios de convocatorias de reuniones.</li> <li>- Nº personas que han solicitado teletrabajo (desagregado por sexo).</li> <li>- Nº de personas quienes se han acogido al teletrabajo (desagregado por sexo).</li> </ul>

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
7.1. Promover la paridad dentro de los órganos de Gobierno.	7.1. La Comisión de Igualdad recomienda a los distintos Municipios que forman parte de la Mancomunitat que nombren en sus equipos de gobierno a mujeres, para intentar conseguir algo de paridad (o representación equilibrada entre mujeres y hombres) en los órganos de decisión.	-Comisión Transversal de Igualdad. Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de reuniones del Plen Mancomunitat en la que se trabajado este asunto

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIÓN.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
8.1. Garantizar el principio de igualdad retributiva.	8.1.1.Revisión de la política salarial desde la perspectiva de género. 8.1.2.Análisis periódico de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. 8.1.3.Corrección de aquellos casos en los que no se cumpla el principio de igualdad retributiva.	Dirección RR.HH. Representación Sindical. Plazo: Durante la vigencia del Plan.	-Registro salarial desagrado por sexo.

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
9.1. Elaboración de un protocolo de prevención y denuncia frente al acoso sexual y por razón de sexo.	9.1.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: A partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.	-Protocolo aceptado por la entidad y por la representación legal de la plantilla.
9.2. Que la plantilla de personal tome conciencia sobre los contenidos del Protocolo y los pasos a seguir.	9.2.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: A partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad hasta finalizar vigencia PIO.	-Nº de acciones realizadas.

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
10.1. Proteger los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	10.1. 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.	Documento sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género elaborado y facilitado a la plantilla.

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
11.1.Gobernanza basada en el nivel de rendición de cuentas, transparencia, inclusión y sensibilidad con la igualdad de género y los derechos de las mujeres.	11.1.Garantizar que las mujeres participan en todos los procesos de negociación, supervisión y vigilancia.	Dirección. Comisión Igualdad. Plazo: Vigencia del Plan.	-Nº de mujeres que han sido incluidas en procesos de supervisión y toma de decisiones.
11.2.Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa de la corporación.	11.2.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.	-Nº de comunicados adaptados al lenguaje inclusivo y no sexista.



<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN 12: INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.</b>			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE/PLAZOS</b>	<b>INDICADORES</b>
12.1. Tomar conciencia sobre los contenidos del Plan y su calendarización.	<p>12.1. Campaña de concienciación entre la plantilla del personal sobre el contenido del Plan de Igualdad: Se elaboran folletos explicativos con el contenido del Plan.</p> <p>12.2. Campaña informativa entre la plantilla del personal sobre las y los miembros de la comisión de igualdad.</p>	<p>Dirección. Comisión Igualdad.</p> <p>Plazo: Vigencia del Plan.</p>	-Nº de acciones realizadas.

\*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.

## **J) 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 parte de la Administración:

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

Por parte social:

FSC CCOO PV Intercomarcal comarques del Sud- Alicante, que es quién ha dado respuesta a la solicitud de negociación del Plan de Igualdad, y es con quién se ha trabajado el documento en su totalidad.

Los cargos dentro de la Comisión de Igualdad serán:

- 1- Presidencia de la Comisión Permanente de Igualdad- Coordinadora de Servicios Sociales de la Mancomunitat Marina Baixa.
- 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 Plan de Igualdad de Oportunidades, pudiendo distanciarse periódicamente las reuniones a partir del 2022 hasta fijarse una por cuatrimestre o semestre (según necesidad).

## **K) 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 Presidencia de la Mancomunitat adopta el 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 a .....registro y publicación del I Plan de Igualdad Interno Mancomunitat de Serveis Social Marina Baixa, tal y como indica el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

# **ANEXO I**

# **-CRONOGRAMA-**

# CRONOGRAMA

MEDIDAS TRANSVERSALES ++++++ (Medidas cuyo desarrollo se mantendrán a lo largo de la validez del Plan de Igualdad).

X---**Para el año 2021** se hará hincapié en dos áreas específicas: INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (Primeros cinco meses) y en el área de PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN (Últimos siete meses).

X\*-- **Para el año 2022** se hará hincapié en dos áreas específicas: FORMACIÓN (Primeros cinco meses) y en el área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (Últimos siete meses).

X\*\*-- **Para el año 2023** se hará hincapié en dos áreas específicas: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO (Primeros cinco meses) y en el área de PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN (Últimos siete meses).

X\*\*\*-- **Para el año 2024** se hará hincapié en dos áreas específicas: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DEL SEXO (Primeros cinco meses) y en el área de condiciones laborales (Últimos siete meses).

		2021		2022		2023		2024	
		MESES							
ÁREA	ACTIVIDADES	1-5	6-12	1-5	6-12	1-5	6-12	1-5	6-12
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	1.1.Revisar la objetividad de las pruebas selectivas.		X						
	1.2.Adecuación de las ofertas, formularios y solicitudes de empleo al lenguaje inclusivo.		X						
	1.3. Formación en materia de igualdad a las personas responsables de la selección del personal.		X						
	1.4. Medida de Acción Positiva: En casos de nuevas vacantes o necesidad de contratación, priorizar, en igualdad de condiciones, la contratación de mujeres en aquellos sectores y cargos con presencia subrepresentada.		+	+	+	+	+	+	+
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	2.1.Definir las categorías de los puestos de trabajo asegurando una representación escrita equilibrada entre mujeres y hombres.				X*				
	2.2. Editar una RPT que incluya una descripción inclusiva y que preste especial atención al lenguaje no sexista.				X*				

<b>FORMACIÓN.</b>	3.1. Formación en Igualdad Oportunidades a la Comisión de Igualdad, Recursos Humanos, Dirección y responsables del área.			X*				
	3.2. Apertura de canales de comunicación para que la plantilla realice sugerencias y exprese opiniones sobre el Plan y en materia de Igualdad Oportunidades.			X*				
	3.3.1. Informar de forma clara a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa.			X*				
	3.3.2. Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal.			X*				
	3.3.3. Desarrollar las actividades formativas durante la jornada laboral y en el propio centro de trabajo o lugar cercano.			X*				
<b>PROMOCIÓN</b>	4.1.1. Medidas de acción positiva vinculadas a la formación destinadas al personal laboral menos representado en los sectores laborales de mayor decisión y liderazgo.					X***		
	4.1.2. Identificación de número y categoría profesional de mujeres con posibilidades de promoción.					X***		
	4.2.1. Revisar y proponer canales de comunicación sobre las vacantes que surgen en puestos de trabajo.					X***		
<b>CONDICIONES LABORALES</b>	5.1. Campaña de información sobre salud laboral destinada a las mujeres de la plantilla.							X***
	5.2. Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales bajo el criterio de igualdad y uso de lenguaje inclusivo.							X***
<b>CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.</b>	6.1. Estudiar si hay nuevas necesidades en materia de conciliación del personal del ayuntamiento.					X**		
	6.2. Diseñar y realizar acciones formativas para toda la plantilla.					X**		
	6.3.1. Comparar los horarios establecidos y su flexibilidad con las necesidades de conciliación detectadas.					X**		



	6.3.2. Impulsar y priorizar la convocatoria de reuniones de trabajo en horas no cercanas al fin de la jornada laboral.					X**			
	6.3.3. Teletrabajo y desconexión digital.					X**			
<b>INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	7.1. La Comisión de Igualdad recomienda a los órganos de Gobierno de la Mancomunitat Marina Baixa trabajar en el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de decisión.		+	+	+	+	+	+	+
<b>RETRIBUCIÓN</b>	8.1.1. Revisión de la política salarial desde la perspectiva de género. 8.1.2. Análisis periódico de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. 8.1.3. Corrección de aquellos casos en los que no se cumpla el principio de igualdad retributiva.						X**		
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.</b>	9.1. 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.							X***	
	9.2. Campaña de concienciación entre la plantilla del personal sobre el contenido del Protocolo: Se elaboran folletos explicativos con el contenido del Protocolo.							X***	
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	10.1. Se introduce una cláusula de apoyo a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización y condiciones de trabajo que fomente su protección.					X**			
<b>COMUNICACIÓN, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</b>	11.1. Garantizar que las mujeres participan en todos los procesos de negociación, supervisión y vigilancia.			+	+	+	+	+	+
	11.2. Se hace uso de fórmulas inclusivas y no sexista como norma de comunicación interna y externa.			+	+	+	+	+	+
<b>INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.</b>	12.1. Campaña de concienciación entre la plantilla del personal sobre el contenido del Plan de Igualdad: Se elaboran folletos explicativos con el contenido del Plan.	X*							
	12.2. Campaña informativa entre la plantilla del personal sobre las y los miembros de la comisión de igualdad.	X*							

*EQUIPO REDACTOR.*

**YOKASTA MAIRA ANCHUNDIA MORA**  
AGENTE DE IGUALDAD MANCOMUNITAT MARINA BAIXA.

**MAYTE ARACIL MORATALLA**  
FSC CCOO PV- SINDICAT INTERCOMARCAL COMARQUES DEL SUD

