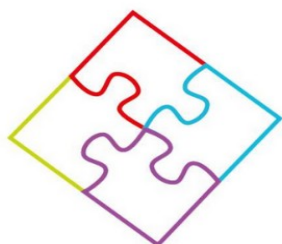


**2025
2029**

II PLAN DE IGUALDAD



MANCOMUNITAT
MARINA BAIXA

Compromiso

INTRODUCCIÓN.....	3
A) MARCO NORMATIVO.....	4
B) DIAGNÓSTICO.....	7
1 ÁMBITO POLÍTICO.....	9
2 ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN.....	10
3- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.....	11
ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	18
1. POLÍTICAS SELECCIÓN E INTEGRACIÓN DEL PERSONAL.....	18
2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	21
3. FORMACIÓN.....	22
4. POLÍTICA SALARIAL.....	23
5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL.....	25
6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	27
7. USO DE LENGUAJE INCLUSIVO.....	28
8. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	29
CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO.....	29
C) RECURSOS, PARTES SUSCRIPTORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN..	33
D) PRINCIPIOS DEL PLAN.....	33
E) OBJETIVOS DEL PLAN.....	35
F) PLAN DE ACCIONES PREVISTAS.....	36
G) COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	43
H) EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	44
CALENDARIZACIÓN.....	46
ANEXO I: ENCUESTA PLANTILLA.....	51
ANEXO II AUDITORIA SALARIAL.....	60
ANEXO III ACTAS.....	67

COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LA MANCOMUNIDAD MARINA BAIXA POR LA IGUALDAD

La Mancomunidad de Servicios Sociales Marina Baixa, como entidad local supramunicipal, declara su firme compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas públicas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, rechazando cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo.

Asimismo, acuerda impulsar y fomentar medidas destinadas a alcanzar la igualdad real en el seno de la entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su cultura política y corporativa. Este compromiso se asume conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos los ámbitos de actuación de esta entidad —desde la selección y promoción de personal, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la ordenación del tiempo laboral, familiar y personal, hasta el uso del lenguaje administrativo y la prestación de servicios públicos— se aplicará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos principios se materializarán a través de la elaboración e implantación del II Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2025-2029), que se erige como una herramienta estratégica destinada a consolidar una cultura corporativa más equitativa e inclusiva, generando un impacto positivo en el conjunto del equipo humano que integra la entidad.

Firmado por el presidente de la Mancomunidad Marina Baixa.

Don Andrés Molina Ferrándiz

ANDRES MOLINA FERRANDIZ	Firmado digitalmente por ANDRES MOLINA FERRANDIZ Versión de Adobe Acrobat Reader: 2025.001.20756
-----------------------------	---

INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunidad supuso un impulso en las medidas concretas puestas en marcha para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, fijando para ello una serie de acciones con las que conseguir implantar progresivamente en una cultura de igualdad de oportunidades en la entidad,

Avanzar en el establecimiento y desarrollo de políticas públicas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres constituye una prioridad estratégica para la Mancomunidad Marina Baixa. En este contexto, se presenta de manera oficial el II Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres, concebido como un instrumento de planificación y gestión que refuerza el compromiso institucional con la equidad.

Las desigualdades entre mujeres y hombres se sustentan en roles y estereotipos tradicionalmente asignados en función del sexo, que han propiciado la construcción de relaciones asimétricas. Si bien las diferencias entre ambos existen, ello no puede derivar en relaciones de subordinación ni en la concesión de privilegios. No obstante, históricamente las mujeres han sido relegadas a posiciones de desigualdad en múltiples esferas, consolidando un desequilibrio estructural en favor de los hombres.

A pesar de los avances de las mujeres al mercado laboral, persiste una desigual distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado, que recae mayoritariamente sobre ellas, reflejando la falta de participación equitativa de los hombres en el ámbito privado. Asimismo, en el ámbito laboral continúan existiendo obstáculos que dificultan la igualdad plena de oportunidades, lo que obliga a las entidades públicas a implementar planes de igualdad destinados a prevenir la discriminación por sexo, eliminar estereotipos de género, reconocer la violencia de género como un problema de salud pública y garantizar sistemas retributivos justos y libres de sesgos.

En última instancia, la Mancomunidad, a través de su equipo de gobierno y con la participación activa de todo su personal, reafirma su firme compromiso con la implementación de este plan. Nuestro objetivo es que se convierta en una herramienta de referencia, plenamente asumida e interiorizada por toda la organización, que impulse de manera tangible la construcción de un entorno laboral y social más justo, equitativo e inclusivo. Cada acción y decisión en este camino contribuye a fortalecer nuestra cultura organizacional y a consolidar un espacio donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

A) MARCO NORMATIVO

Desde hace años, las instituciones públicas, tanto a nivel nacional como internacional, han apostado por avanzar hacia la igualdad real, una vez reconocido el principio de igualdad de derechos. En la Mancomunidad Marina Baixa somos plenamente conscientes de que nos encontramos en un contexto de profundo cambio y evolución de las políticas de igualdad de género, lo que queda reflejado en los distintos marcos normativos, directrices y planes de gestión con capacidad reguladora, destacándose:

Normativa Internacional.

La IV Conferencia de la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, produjo un avance sin precedentes para las mujeres; la comunidad internacional tomó definitiva conciencia de que la sociedad del futuro y el pleno desarrollo económico y social no se producirán sin contar con la participación plena de las mujeres.

Así mismo, se enfatizó en la necesidad de considerar el cambio de situación de las mujeres como un objetivo en el que debe implicarse la sociedad en su conjunto y por ello no puede ser tratado de manera sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales.

De igual manera, la igualdad entre mujeres y hombres se reconoce como principio universal en diferentes textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca 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. Así es desde la entrada en vigor de diversos tratados como el de Ámsterdam y el de Lisboa que reconocen el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En este ámbito comunitario destacan también diferentes documentos como 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 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 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.

Agenda Objetivos Desarrollo Sostenible 2030: ODS 5.

Normativa Estatal.

La Constitución española de 1978 reconoce en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y la obligación de los poderes públicos, artículo 9.2, de promover la igualdad real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 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.

Como complemento esencial a esta ley encontramos:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 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.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- 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.
- 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.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Normativa Autonómica.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres establece en su Preámbulo que las administraciones públicas deberán impulsar los cambios necesarios, crear estructuras de cooperación interdepartamental al más alto nivel de responsabilidad, y desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de la «transversalidad del género» dentro de cada departamento administrativo, facilitando la formación adecuada a responsables políticos y al personal técnico y creando instrumentos de evaluación, de tal forma que se garantice la calidad de toda política o actuación del Gobierno desde el punto de vista de la igualdad.

- 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.

B) DIAGNÓSTICO

DATOS GENERALES

Denominación social	Mancomunidad de Servicios Sociales Marina Baixa
Forma jurídica	Administración pública
Dirección social	Plaza d'Espanya, 14, 03510 Callosa d'en Sarrià, Alicante
Teléfono	965882070
E-mail	info@mancomunidadmarinabaixa.es
Página web	www.mancomunidadmarinabaixa.es
Misión de la organización	Prestación de servicios públicos y gestión municipal

La primera fase del Diagnóstico ha consistido, por un lado, en la recogida de datos relativos a la Organización y su plantilla, estableciendo indicadores objetivos y concretos relativos a:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal.
- Acceso a la empresa.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación.
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones.
- Bajas laborales y excedencias.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Y, por otro lado, en el desarrollo de un cuestionario cualitativo que permitiera conocer la opinión de la plantilla en relación a la materia planteada.

Los datos han sido desagregados por sexo, con el objetivo de ofrecer una perspectiva de género, realizando una comparativa de condiciones y situaciones tanto de mujeres como de hombres.

Dicho informe, constituye el mapa imprescindible desde el que definir las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones que habrán de llevarse a cabo. La selección y definición de variables (y de manera más relevante la variable sexo) resultan fundamentales para dar respuesta a las hipótesis y establecer un análisis estadístico con perspectiva de género.

Los datos analizados en el presente informe corresponden al año 2024 (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024)

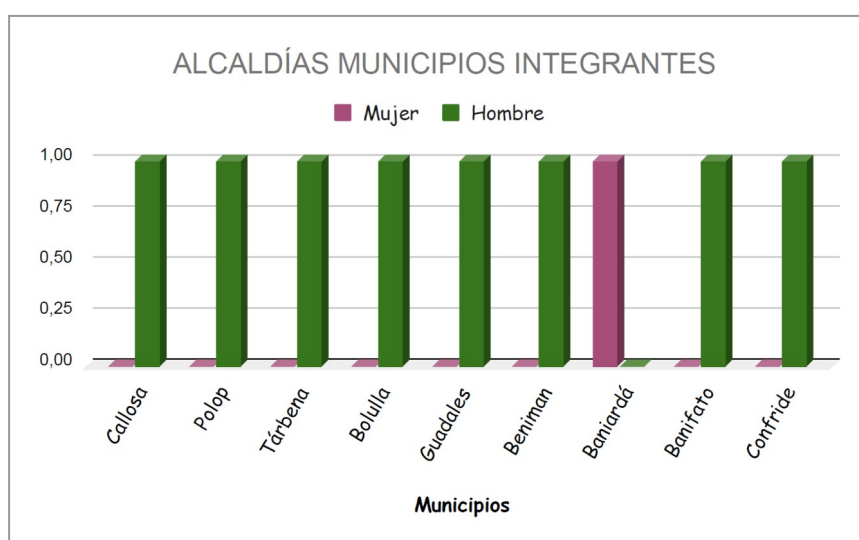
DATOS DEL DIAGNÓSTICO

1 ÁMBITO POLÍTICO

Desde su fundación en el año 1991, la Mancomunidad de Servicios Sociales Marina Baixa ha atravesado nueve legislaturas, de las cuales 4 han estado lideradas por mujeres y 5 por hombres, pertenecientes a diferentes fuerzas políticas.

En la última legislatura, correspondiente a las elecciones municipales de mayo de 2023, ha sido elegida una alcaldesa y ocho alcaldes.

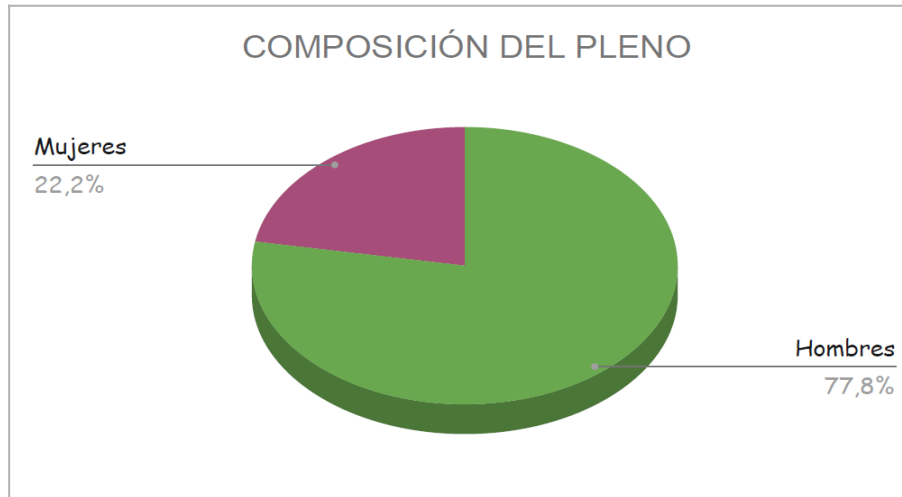
Gráfico 2. Alcaldías desagregadas por sexo en última legislatura



De acuerdo con el gráfico N.º 2, el 88,9% de las alcaldías están ocupadas por hombres, mientras que el 11,1% está ocupada por una mujer.

La corporación política de la Mancomunidad Marina Baixa está compuesta por 9 vocales representantes de los 9 municipios mancomunados elegidos por sus respectivos plenos. A los efectos de representatividad, cada municipio está representado por su alcalde o alcaldesa u otro concejal o concejala.

Gráfico 3. Composición del Pleno desagregada por Sexo.



Como se puede observar en el gráfico N.º 3, de los 9 representantes que conforman este órgano de gobierno, el 22% son mujeres (2) y el 78% son hombres (7). Además, estos últimos ocupan los cargos de presidencia y vicepresidencia primera y segunda.

2 ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN

La Mancomunidad de la Marina Baixa es una entidad local supramunicipal creada en 1991 con el objetivo de gestionar de forma conjunta diversos servicios públicos, especialmente los servicios sociales, en municipios de la comarca de la Marina Baixa, en la provincia de Alicante .

Está compuesta por nueve municipios: Beniardá, Benifato, Benimantell, Bolulla Callosa d'en Sarrià, Confrides, El Castell de Guadalest, Polop y Tàrbena.

La Mancomunidad presta una amplia gama de servicios sociales y comunitarios, entre los que se incluyen:

- Información y orientación social
- Prestaciones económicas individualizadas

- Intervención con familias en situación de riesgo
- Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)
- Teleasistencia domiciliaria
- Programa “Menjar a casa”
- Equipo Especializado de Intervención en Infancia y Adolescencia (EEIIA)
- Atención a la dependencia
- Atención a víctimas de Violencia de género.

Además, desde la Mancomunidad se gestiona el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos (R.S.U) de los siguientes municipios de: El Castell de Guadalest, Benimantell, Beniardà, Benifato, Confrides, Bolulla y Tàrbena

La Mancomunidad también participa en iniciativas como el proyecto *Alicante Rural-com*, que busca fomentar el comercio local en municipios pequeños mediante la digitalización y la sostenibilidad .

La entidad cuenta con una Mesa General de Negociación, que es el órgano encargado de determinar las condiciones laborales del personal. Está compuesta por representantes de la administración (incluyendo la presidencia y un vocal de cada partido político) y de la parte social (delegados del personal). Este órgano puede constituir comisiones técnicas o de trabajo para abordar asuntos específicos.

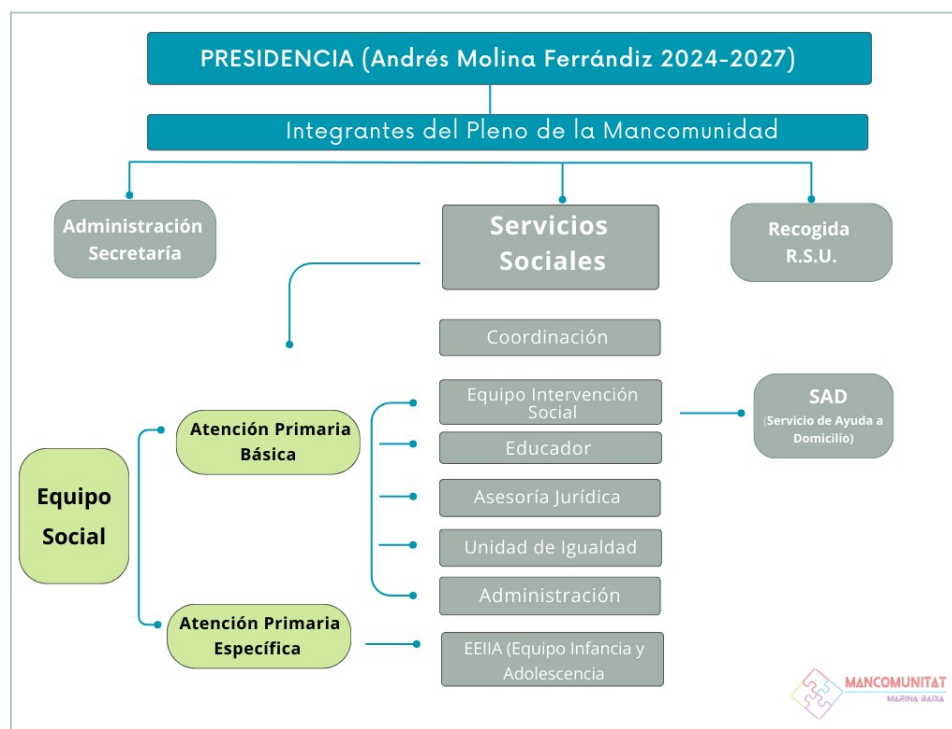
3- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Para analizar las características de la plantilla se han tenido en cuenta diferentes herramientas de recogida de información de tipo cuantitativa y cualitativa. La plantilla del personal está estructurada de la siguiente manera:

- Presidencia
- Administración

- Coordinadora de Servicios sociales
- Equipo Social de Base
- Auxiliares SAD (Servicio de Ayuda a Domicilio)
- Equipo Específico de Intervención con Infancia y Adolescencia (EEIIA)
- Agente de Igualdad
- Asesora Jurídica
- Auxiliares administrativos

ORGANIGRAMA



3.1. Estructura de la plantilla según sexo

Nº Mujeres	N.º Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Concentración Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Hombres	Brecha de género
23	3	26	88,46	100	11,54	100	-76,92

La plantilla de trabajo de la Mancomunidad está conformada por 26 personas trabajadoras, de las cuales: el 88,5 % son mujeres y el 11,5 % son hombres, lo que equivale a 23 mujeres y 3 hombres respectivamente. Por tanto, se trata de una **organización claramente feminizada**.

3.2. Plantilla según edad y sexo

Distribución de la plantilla según sexo y edad	Nº Mujeres	N.º Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de género
Mayores de 56 años	10	2	12	83,3	16,6	43,47	66,6	-66,7
46 – 55 años	4	0	4	100	0	17,4	0	-100
30 – 45 años	6	0	6	100	0	26	0	-100
20 – 29 años	3	1	4	75	25	13	33,3	-50
Total	23	3	26	88,46	11,54	100	100	-76,92

De acuerdo con los datos recabados, podemos señalar:

- La franja mayor de 56 años es la más representada, con un 46% del total del personal, compuesta por 10 mujeres y 2 hombres.
- Le sigue el rango de edad entre 30 y 45 años, que agrupa a 6 mujeres, lo que representa el 20,8% de la plantilla.
- En tercer lugar, se encuentra el grupo de edad entre 20 y 29 años, con 4 personas (3 mujeres y 1 hombre), equivalente al 16,6% del total.

- Finalmente, el grupo de edad de 46 a 55 años cuenta con 4 personas (todas mujeres), lo que representa el 15,3% del total.

3.3 Plantilla según relación laboral

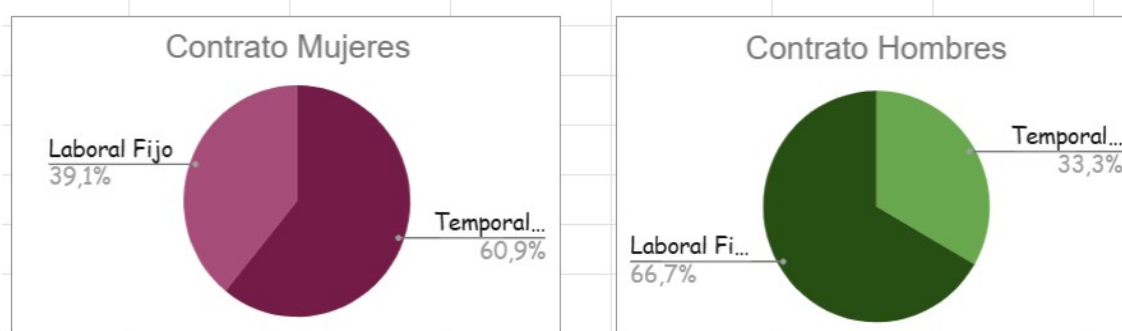
Tipo de contrato o vinculación laboral	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de género
Personal funcionario interino	14	1	15	93,3	6,6	60,8	33,3	-86,7
Personal laboral	9	2	11	81,8	18,2	39,1	66,6	-63,6
Total	23	3	26	88,46	11,54	100	100	-76,92

La relación laboral de la plantilla de la Mancomunidad se distribuye en dos categorías: **personal laboral fijo y personal funcionario interino**. Según los datos analizados, del total de la plantilla, el 42,3 % corresponde a personal laboral fijo, mientras que el 57,7 % corresponde a personal funcionario interino con contrato temporal.

3.4 Plantilla según relación contractual

Temporalidad contractual	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de género
Contratos temporales	14	1	15	93,3	6,6	60,8	33,3	-86,7
Contratos indefinidos	9	2	11	81,8	18,2	39,1	66,6	-63,6
Total	23	3	26	88,46	11,54	100	100	-76,92

Gráfico 8. Plantilla según tipo de contrato y sexo



Al analizar la distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato, se observa que:

Respecto de la mujeres:

- El 61% de las trabajadoras tienen contratos temporales (14 de 23), mientras que el 39% de las mujeres tienen contratos indefinidos. Esto sugiere menor estabilidad contractual, a pesar de su amplia mayoría en la plantilla.

Respecto de los hombres,

- El 66% tiene contratos indefinidos (2) mientras que un 33% (1) tiene contrato temporal.

3.5 Plantilla según antigüedad

Rango de antigüedad	Nº Mujeres	N.º Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de género
Más de 20 años	4	1	5	80	20	17,39	33,33	-60
De 10 a 20 años	3	0	3	100	0	13,04	0	-100
De 5 a 10 años	0	1	1	0,0	100	0	33,3	100
De 3 a 5 años	--	--	--	0,0	-	-	-	-
De 1 a 3 años	15	--	--	100	0	65,2	0	-100
Menos de 1 año	1	1	2	50	50	3,34	33,3	0
Total	23	3	26	88,46	11,54	100	100	-76,92

Al ser una plantilla feminizada, existe mayor presencia de mujeres en todos los rangos con datos disponibles, acentuándose esta tendencia durante las últimas incorporaciones.

- En el rango de antigüedad más alta -el grupo de **más de 20 años**- hay 4 mujeres y 1 hombre, es decir, una composición más equilibrada entre las personas con más trayectoria.
- El grupo de **10 a 20 años** está conformado solo por mujeres, lo cual indica que históricamente ha habido más contratación femenina.
- En los últimos dos grupos de **antigüedad más baja** observamos que ha habido una renovación o bien, ampliación del equipo de trabajo, especialmente mujeres.
- El grupo de **1 a 3 años**, es el más numeroso (34.6%) hay 15 mujeres y ningún hombre.
- El 25% de personas empleadas tiene menos de **1 año** en la organización.
- Hay muy poca incorporación de hombres, y los pocos que hay están distribuidos de forma dispersa: 1 con más de 20 años, 1 con 5 a 10 años, 1 con menos de 1 año.

Si combinamos los datos de ambas tablas es posible apreciar que los contratos indefinidos están ligados a mayor antigüedad, y quienes los poseen tienden a tener más años en la entidad.

Los contratos temporales predominan entre el personal más reciente, especialmente en el grupo de 1 a 3 años, mayoritariamente mujeres. El 31 de diciembre de 2024 finaliza el contrato temporal de 15 personas de la plantilla.

3.6 Plantilla según categoría profesional

Categoría profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de Género
GRUPO A1								
Técnico Administración	0	1	1	0	100	0	33,3	100
Psicóloga	2	-	2	100	0	8,70	0	-100
Asesora Jurídica	1	-	1	100	0	4,35	0	-100
GRUPO A2								
Trabajadora Social	7	-	7	100	0	30,4	0	-100
Educadora\or Social	1	1	2	50	50	4,35	33,3	0
Agente de Igualdad	1	0	1	100	0	4,35	0	-100
GRUPO C1								
Administrativa	1	0	1	100	0	4,35	0	-100
GRUPO C2								
Auxiliar administra.	1	1	2	50	50	4,35	33,3	0
Auxiliar SAD	9	0	9	100	0	39,1	0	-100
Total	23	3	26	88,46	11,54	100	100	76,92

3.7 Plantilla según nivel de estudios

Nivel de Estudios	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de género
Secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	9	1	10	90	10	39,13	33,3	-80
Universitario	12	2	14	85,71	14,29	52,17	66,67	-71,42
Máster	2	0	2	100	0	8,70	0	-100
Doctorado	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	23	3	26	88,46	11,54	100	100	-76,92

3.8 Plantilla según jornada laboral

Jornada Laboral	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de género
Tiempo parcial (18,75)	2	1	3	66,67	33,3	8,70	33,3	-33,34
Tiempo completo (37,5)	21	2	23	91,30	8,70	91,3	66,67	-82,6
Total	23	3	26	88,46	11,54	100	100	-76,92

En cuanto a la jornada laboral observamos la mayoría del personal, tanto hombres como mujeres, trabaja a jornada completa (88,5%) Mientras que el trabajo a tiempo parcial es minoritario, pero está presente en ambos géneros (11,5%)

La proporción de hombres en tiempo parcial (1 de 3) representa el 33% del grupo parcial, lo que es superior a su peso general en la plantilla (11,5%).

En el caso de la trabajadoras del Servicio de Atención a Domicilio (SAD), su jornada laboral de 37,5 horas está condicionada por la demanda del servicio, lo que conlleva que en ocasiones realicen horarios rotativos y jornada partida.

ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. POLÍTICAS SELECCIÓN E INTEGRACIÓN DEL PERSONAL

- Acceso al empleo: Al ser una entidad pública el acceso al empleo se realiza mediante el sistema de concurso-oposición y/o la conformación de bolsas de empleo, en distintas modalidades según la necesidad y naturaleza del puesto. Concurso-oposición\Entrevista\Valoración de méritos
- Métodos de selección: Concurso-oposición, entrevista y valoración de mérito. La evaluación y selección de las personas aspirantes se efectúa mediante un tribunal de calificación, compuesto por personal funcionario. La constitución de este tribunal debe ser aprobada formalmente por el Pleno y la Presidencia de la entidad correspondiente,

asegurando la legalidad y transparencia del proceso. No se imparte formación en igualdad al personal de nueva incorporación.

- Hasta ahora, no se han incluido medidas de acción positiva (prioridad de contratación del sexo subrepresentado en condiciones de idoneidad).
- No se han incluido en las bases de las convocatorias cláusulas sociales para incorporar víctimas de violencia de género a la plantilla de la Mancomunidad
- Sistema de reclutamiento: Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo son la web de la Mancomunidad y las redes sociales vinculadas a la organización con el objetivo de que sean lo más públicas y accesible posibles tanto para mujeres como para hombres. La publicación de ofertas de empleo públicas, tanto internamente como de forma externa se realiza a través del Boletín Oficial del Estado.
- Descripción de puestos de trabajo (DPT): 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 entidad se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados y masculinizados
- Lenguaje y/o contenido sexista en ofertas o entrevistas: No consta. Se ha divulgado una guía que regula el uso de lenguaje sexista en cualquier ámbito de la entidad.
- Responsables selección de personal: órganos de selección, tribunales, comisiones.
- Formación en materia de igualdad de responsables del departamento de Administración o Secretaría: S/d
- Tribunales y/o comisiones de selección paritarias: No es un criterio documentado o regulado formalmente.
- Estadísticas de procesos de selección: NO

- Proceso de bienvenida e integración donde se informe al personal de nueva incorporación sobre la política de igualdad de la Mancomunidad: No
- Itinerario de acogida: NO
- Se imparte formación en igualdad al personal de nueva incorporación: No

En el momento de realización de diagnóstico se encuentra en trámite la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

Distribución de la plantilla por departamentos y categoría profesional

Departamento	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de Género
ADMINISTRACIÓN								
Administrativa/ Técnico AG	1	1	2	50	50	4,3	33,3	0
EQUIPO SOCIAL DE ATENCIÓN PRIMARIA								
Coordinación	1	0	1	100	0	4,3	0	-100
Trabajo Social	7	0	7	100	0	30,4	0	-100
Unidad de Igualdad	1	0	1	100	0	4,3	0	-100
EEIIA (psicóloga y educadora)	2	0	2	100	0	8,7	0	-100
Educador/a Social	1	1	2	50	50	4,3	33,3	0
Asesora Jurídica	1	0	1	100	0	4,3	0	-100
Auxiliar Administrativo/a	1	1	2	50	50	4,3	33,3	0
SERVICIO ATENCIÓN A DOMICILIO								
Auxiliares SAD	9	0		100	0	39,1	0	-100
Total	23	3	26	88,46	11,54	100	100	76,92

Como se ha descrito anteriormente la plantilla del personal de la Mancomunidad está compuesta por 26 personas, de las cuales el 88.5% son mujeres y el 11.5% hombres.

Ahora vamos a ver cómo se distribuye por categoría profesional:

La plantilla está claramente feminizada (casi 9 de cada 10 son mujeres), sobre todo en puestos de trabajo social, SAD, asesoría jurídica e igualdad. La presencia masculina se limita a funciones muy concretas (administración y educación social). Aunque existen áreas con equilibrio (administración y auxiliar administrativo), en la mayoría hay concentración exclusiva de mujeres. Esto refleja una segmentación ocupacional por género: mujeres en el ámbito social, jurídico y de cuidados; hombres en puestos puntuales administrativos o educativos.

Conformación del Órgano de Gobierno por sexo

Cargos	Nº Mujeres	N.º Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de género
Presidencia	0	1	1	0	100	0	12,5	100
Vicepresidencia	0	2	2	0	100	0	25	100
Vocales	2	5	7	28,57	71,43	100	62,5	42,86
Total	2	8	10	20	80	100	100	60

La presencia de mujeres en el órgano de gobierno es muy baja (solo 20 %). Los cargos de máxima responsabilidad (presidencia y vicepresidencia) están ocupados exclusivamente por hombres. La participación femenina se concentra únicamente en el nivel de vocalías, donde siguen siendo minoría.

Existe una clara segregación vertical: aunque la plantilla general es mayoritariamente femenina (88 %), el liderazgo está en manos de hombres (80 % en el gobierno).

2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

No hay un procedimiento establecido para la promoción profesional. Considerando que los puestos y las funciones del equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales son muy específicos y la posibilidad de la promoción no se contempla.

Dado que no hay ningún procedimiento establecido, no se incluyen cláusulas o criterios de acciones positivas en las promociones.

3. FORMACIÓN

- Plan de formación: Sí, pero sin estudio de necesidades previo. Con carácter general, todo el personal a lo largo del año recibe formación relacionada a la práctica profesional o en otras áreas. Es una formación que viene ofertada por el Plan de Formación de la Diputación de Alicante, la FVMYP donde la plantilla elije de acuerdo con su interés.
- Difusión de cursos de formación Se envía la información de los cursos al personal del área o departamento al que se dirigen La formación se realiza en horario laboral. No se incluye la *Perspectiva de género en la actividad formativa*.
- Criterios Prioridad a quien tenga más necesidad de hacer el curso para su progreso profesional y quien haya realizado menos cursos, para así equilibrar el nivel de formación
- Horario de la formación Dentro e jornada laboral, exceptuando si el horario del curso viene prefijado por alguna empresa o proveedor externo y no coincide con el horario de trabajo de la Mancomunidad
- Compensación de horas de formación: Se remuneran las horas dedicadas a formación fuera de jornada.
- Barreras para la formación de las trabajadoras o trabajadores No se observan.
- Cursos de formación en materia de Igualdad: Anualmente se divulgan los cursos de Igualdad de Oportunidades dirigidos al personal de la Administración del pública:

Programa Alicia (Fundación Mujeres), de la Escuela Virtual de Igualdad, Programa 141 Iguales, de la diputación de Alicante.

- Cuentan con formación en igualdad de oportunidades: integrantes de la comisión de seguimiento del PIO y algunas profesionales de Servicios Sociales. La participación en formación está muy concentrada en las mujeres (87,5 %), especialmente en el Equipo de Intervención Social. Los hombres han tenido muy baja participación (12,5 %) y solo en un caso.
- Las brechas de género negativas (-71,4 y -100) indican que la formación está siendo aprovechada casi en exclusiva por mujeres.

Cursos de formación realizados	Nº Mujeres	N.º Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Brecha de género
Administración	0	0	0	0	0	0	0	0
Equipo Intervención Social	6	1	7	85,7	14,3	85,7	100	-71,4
Aux. Administrativos	1	0	1	100	0	14,28	0	-100
Aux. SAD	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7	1	8	87,5	12,5	100	100	-75

4. POLÍTICA SALARIAL

- Política salarial: Ley de Presupuestos Generales del Estado (no se aplica al personal laboral, que se rige por Estatuto de los Trabajadores). El salario asignado a cada trabajador y trabajadora viene determinado por la categoría profesional, sin distinción de sexo. Tampoco se identifican diferencias importantes en el número de horas semanales.
- Retribución por objetivos: No, hay complementos de productividad según reglamento aprobado.

- Retribución flexible: No
- Registro salarial: (art. 28 ET) En desarrollo.
- Auditoría Salarial: en el presente diagnóstico se anexa la auditoría salarial correspondiente.

Puesto de trabajo	CAT	Retribuciones					
		Salario Base	C. Dest.	C. Espec.	MM	H	Total
Técnico AG (50%)	A 1	1.312,25	518,36	258,82	1	1	1
Coordinación	A1	1312,25	518,36	258,82	1	-	1
Psicóloga	A 1	1.312,25	518,36	258,82	1	-	1
Asesora Jurídica	A 1	1.312,25	518,36	258,82	1	-	1
Trabajadora Social	A 2	1.114,83	470,07	258,81	7	-	7
Educadora\or Social	A 2	1.114,83	470,07	258,81	1	1	2
Agente de Igualdad	A 2	1.114,83	470,07	258,81	1	-	1
Administrativa	C1	779,12	211,35	390,59	1	-	1
Aux. Administrativa	C2	581,56	324,29	269,61	1	1	2
Auxiliar SAD	C2	581,56	324,29	269,61	9	-	9

No existen diferencias salariales por sexo dentro de la misma categoría profesional, se cumple el principio de igualdad retributiva. Sin embargo, hay segmentación ocupacional:

- Los hombres se concentran en Técnico AG (alta categoría), Auxiliar Administrativo (C2) y Educación Social (A2).
- Las mujeres están presentes en todos los niveles, pero predominan en puestos sociales

y de cuidados (Trabajo Social, SAD, Psicología, Igualdad).

- La categoría C2 (Auxiliares SAD), la más baja en retribución, está ocupada casi en exclusiva por mujeres (9 de 10).
- En cambio, los hombres tienen más presencia en puestos técnicos y de mayor categoría relativa, aunque minoritarios en número total.

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL

1- No existe un plan específico de conciliación que documente las acciones que la entidad ofrece. No obstante, existen medidas de conciliación que mejoran la normativa general de aplicación:

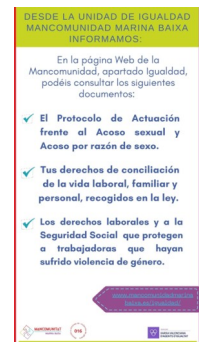
- Flexibilidad en la elección de periodos de vacaciones
- Se programan reuniones en franjas que aseguran que la jornada laboral no se alargue
- Hay una bolsa de horas, que permite que se compensen las horas trabajadas en periodos de mayor carga de trabajo con horas libres en tiempos de menor demanda
- Hay flexibilidad horaria con un margen de horas establecido para la entrada y la salida en el puesto
- Se adaptan las jornadas de trabajo al horario escolar.
- Se conceden permisos para acudir a reuniones o actividades escolares de los/as hijos/as del personal, acompañarlos a consulta médica, etc. y lo mismo para atender a personas dependientes y/o mayores a cargo.
- En general, hay flexibilidad en los cambios de turno entre compañeros/as.
- Se han equiparado las parejas de hecho al matrimonio para el disfrute de permisos de conciliación

◦ **Difusión de medidas.**

- *Se ha divulgado entre la plantilla un guía de medidas con información sobre derechos de conciliación laboral y familiar, así como los derechos laborales y a la Seguridad Social que protegen a las trabajadoras que hayan sufrido violencia de género publicado en la página web de la Mancomunidad (<https://www.mancomunidadmarinabaixa.es/igualdad/>)*
- *Las peticiones o solicitudes del personal se atienden individualmente, concediéndose los permisos necesarios siempre que sean compatibles con la actividad laboral. En la página Web de la Mancomunidad, es posible consultar*

- Guía de en materia de derechos de conciliación y para la corresponsabilidad.
- Guía de derechos para mujeres víctimas de violencia de género
- Guía de derechos laborales, de seguridad social y ayudas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género

- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: *No*



Bajas y permisos

El personal utiliza bajas y permisos, pero al momento del diagnóstico, no existe un **programa específico de conciliación** que documente las acciones que la empresa ofrece y tampoco un registro formal de una solicitud de conciliación por parte de la plantilla, donde se detallen los cambios solicitados anualmente, como la adaptación de la jornada o la reducción de la misma.

Permisos	MUJER	HOMBRE
Incapacidad Temporal	1	0
Accidente de trabajo	0	0

Permisos	MUJER	HOMBRE
Permiso parental	3	0
Reducción de jornada por lactancia (15 días libres por lactancia)	3	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	3	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0
Concentración de jornada por cuidado de hijo/a	1	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0
Excedencia voluntaria	0	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento, ...	1	0

Las mujeres son quienes solicitan medidas de conciliación familiar, principalmente relacionadas con la maternidad y el cuidado de hijos/as. No se registran excedencias ni reducciones por motivos familiares u otros.

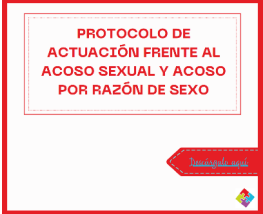
6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica de Igualdad, en su artículo 7.1, define el acoso sexual como *“cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el*

efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Además, en esta misma ley, en el artículo 7.2, también se indica la definición de acoso sexual por razón de sexo como, *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.*

Política preventiva frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Protocolo y medidas preventivas Se cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón. Se ha difundido el posicionamiento de rechazo ante este tipo de conductas por y se ha divulgado entre la plantilla.
- 
- Contenido del protocolo: Definición de tipos de acoso - Identificación de conductas constitutivas de acoso -Procedimiento formal de actuación - Identificación de medidas reactivas frente al acoso y régimen disciplinario - Confidencialidad y respecto a la intimidad - Presunción de inocencia - Garantía de derechos laborales y protección social de las víctimas, de imparcialidad en el proceso, y garantía de actuación.- Modelo de denuncia - Comisión instructora
 - Formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo: responsables del área, de igualdad y coordinación.
 - Activación del protocolo: No se han interpuesto denuncias

7. USO DE LENGUAJE INCLUSIVO

No existe un documento interno como criterio de actuación que sirva de guía al personal sobre como implementar el uso de lenguaje inclusivo en sus actuaciones administrativas. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

hombres, establece «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas» (artículo 14.11)

8. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el ámbito de la prevención de la violencia de género, se observa que las bases de las convocatorias de la Mancomunidad no incluyen cláusulas sociales específicas orientadas a favorecer la incorporación laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO

Hemos realizado una descripción de la organización desde la perspectiva de género con la finalidad de generar conocimiento sobre la realidad de la plantilla, identificando posibles ámbitos en los que puedan darse situaciones de desigualdad y a fin de proponer medidas que permitan corregirlas.

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Detectamos que hay áreas feminizadas (segregación horizontal) y masculinizadas en la entidad (segregación vertical)

La plantilla de trabajo de la Mancomunidad está conformada por 26 personas trabajadoras, de las cuales: el 88,5 % son mujeres y el 11,5 % son hombres. Brecha de género global: 76,92 % a favor de las mujeres.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Tras analizar la distribución de mujeres y hombres según el sistema de clasificación aplicable en la organización, vemos que existe segregación horizontal.

La plantilla está claramente feminizada (casi 9 de cada 10 son mujeres), sobre todo en puestos de trabajo social, SAD, asesoría jurídica e igualdad. La presencia masculina se limita a

funciones muy concretas (administración y educación social). Aunque existen áreas con equilibrio (administración y auxiliar administrativo), en la mayoría hay concentración exclusiva de mujeres.

Este sesgo refleja probablemente tanto el perfil del sector como la tendencia en profesiones del ámbito social. No obstante, los datos podrían servir como punto de partida para reflexionar sobre posibles acciones de equilibrio de género en futuras contrataciones.

3- FORMACIÓN

Aunque se realiza formación, la entidad, no dispone de un Plan de Formación formalmente definido o documentado, pero pone a disposición de la plantilla las formaciones que se ofertan desde otros organismos, facilitando a todo el personal la asistencia a cualquier curso que se vaya a impartir y sobre el que tengan interés.

4- PROMOCIÓN

Dado que no hay ningún procedimiento establecido, no se incluyen cláusulas o criterios de acciones positivas en las promociones. Según los datos, vemos que no hay segregación vertical (a nivel administrativo), dado que hay paridad entre mujeres y hombre en los puestos de responsabilidad.

5- CONDICIONES DE TRABAJO

Al analizar la distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato, se observa que:

Respecto de la mujeres:

- El 61% de las trabajadoras tienen contratos temporales, mientras que el 39% de las mujeres tienen contratos indefinidos. Esto sugiere menor estabilidad contractual, a pesar de su amplia mayoría en la plantilla.

Respecto de los hombres,

- El 66% tiene contratos indefinidos mientras que un 33% tiene contrato temporal.

Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo un 81,8 % son mujeres y un 18,2 % son hombres.

Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, del total de mujeres un 39,1% tienen contrato fijo, frente a un 66,6% de hombres.

Además, en relación a los tipos de jornada, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (91,3%) como hombres (66,6%), y las jornadas reducidas son mujeres (66,6%) y los hombres (33,3%)

6- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La mayoría, tanto de hombres (66,67 %) como de mujeres (91,3%), trabajan 35,7 horas. La jornada de trabajo habitual es continua salvo en el caso de la trabajadoras del SAD que en ocasiones trabajan a turnos.

En la entidad el trabajo se realiza de forma presencial y no hay establecido el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia.

Las mujeres son quienes solicitan medidas de conciliación familiar, principalmente relacionadas con la maternidad y el cuidado de hijos/as. No se registran excedencias ni reducciones por motivos familiares u otros.

El personal utiliza bajas y permisos, pero al momento del diagnóstico, no existe un programa específico de conciliación que documente las acciones que la empresa ofrece.

Según las opiniones de la plantilla, existe falta de comunicación interna respecto a los derechos de conciliación y las medidas específicas de la organización. Y aunque la entidad disponga de medidas, su escaso conocimiento limita su eficacia real.

7- RETRIBUCIONES

Analizando las políticas salariales que se llevan a cabo en la entidad podemos observar que la Mancomunidad Marina Baixa aplica los criterios salariales que recoge la legislación que le es aplicable.

No existen diferencias salariales por sexo dentro de la misma categoría profesional, se cumple el principio de igualdad retributiva. Sin embargo, hay segmentación ocupacional.

Teniendo en cuenta todo esto, calculamos las tres modalidades de brecha salarial en el y se realiza la pertinente auditoría salarial.

8- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Existe infrarrepresentación femenina en el órgano de Gobierno de la Mancomunidad: un 22% son mujeres frente al 78% de hombres. Además, los principales cargos de decisión (presidencia y vicepresidencias) están ocupados exclusivamente por hombres.

Según la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, la presencia de cada sexo en los órganos de decisión no puede ser inferior al 40% ni superior al 60%, y que la composición de los órganos representativos debe reflejar, en términos cuantitativos, la diversidad de la sociedad.

9- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Mancomunidad Marina Baixa se dispone de un protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso, pero hasta el momento, no hay registros de denuncias al respecto.

10- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Mancomunidad, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno a la maternidad

11- VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género.

C) RECURSOS, PARTES SUSCRIPTORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.

El II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Mancomunidad Marina Baixa tiene consignado un presupuesto de 2000€ para su implementación que podrá ser revisado y adaptado anualmente durante el período de vigencia previsto en 4 años. La Mancomunidad Marina Baixa compromete todos los recursos materiales y personales (definidos como “personal responsable” en cada una de las acciones previstas en los ejes de actuación) a su disposición para garantizar la consecución de los objetivos establecidos en el presente II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades.

El ámbito de aplicación está constituido por el personal que forma parte de la plantilla de la Mancomunidad Marina Baixa.

Tras su aprobación en Pleno de la Mancomunidad el **13 de noviembre de 2025, el 14 de noviembre de 2025** entra en vigor el presente Plan de Igualdad que finalizará el 14 de noviembre de 2029 y que será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la entidad en todos sus centros y ámbitos de actuación de la Mancomunidad Marina Baixa durante sus **cuatro años de vigencia**.

D) PRINCIPIOS DEL PLAN

1- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES. La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO. La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

3- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO. La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4- PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL. Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5- PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6- PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO. Se considera acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, cualquier comportamiento de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra la dignidad, integridad física o psíquica de otra, creando un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

7- PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio

de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

E) OBJETIVOS DEL PLAN

Atendiendo a estos principios normativos, el II Plan Interno de Igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla de la Mancomunidad Marina Baixa se presenta como el instrumento fundamental e imprescindible para la consecución de los siguientes objetivos fundamentales:

Objetivo general

Abordar las necesidades reales de la plantilla de la Mancomunidad desde una perspectiva global e integral con el fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión interna de la entidad e, igualmente, remover cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.

Objetivos específicos

1. Implementar medidas de transformación organizativa atendido al principio de igualdad.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y negociación.
- 3-Velar por la igualdad en el acceso a la ocupación pública y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos dentro de las diferentes categorías profesionales.
- 4- Apoyar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración Local.
- 5- Continuar fomentando la formación en igualdad del personal de la Mancomunidad para hacer efectivo el principio de igualdad de manera transversal.

- 6- Evaluar y corregir aquellas causas que pudieran provocar la desigualdad salarial.
- 7- Atender aquellas situaciones que requieran especial protección: violencia de género y otras violencias contra las mujeres, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.
- 8- Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje inclusivo y las imágenes no sexistas tanto a nivel interno como cara a la ciudadanía.
- 9- Integrar y aplicar la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo.
- 10- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

F) PLAN DE ACCIONES PREVISTAS

Se presenta a continuación la guía de trabajo que servirá para alcanzar los objetivos específicos, planteados mediante una tabla de medidas ajustadas a la realidad de la Mancomunidad derivada de los resultados del diagnóstico y consensuada por los diferentes actores. Estas acciones, además de cumplir con la normativa vigente en temas laborales y materia de igualdad de género, permiten incorporar acciones que corrijan los desequilibrios detectados y poner en práctica la integración de la igualdad en la gestión.

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

Se detalla, de igual modo, los recursos de 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 N.º1 ACCESO AL EMPLEO ART.46.2 LOI

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
1.1. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección.	1. Adecuación del diseño de las ofertas, formularios y solicitudes de empleo al lenguaje inclusivo.	Administración Comisión Igualdad.	Vigencia del Plan
	2. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la Mancomunidad con la igualdad de oportunidades	Administración	Vigencia del Plan
	3. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos temas específicos relacionados con la legislación en materia de igualdad.	Administración Tribunales de selección	Vigencia del Plan
1.2. Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.	4. Formación en IO de las personas que integran los tribunales y comisiones de selección.	Comisión Igualdad.	Vigencia del Plan
1.3. Fomentar el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos sectores con infrarrepresentación de alguno de los sexos.	5. Medida de Acción Positiva: En casos de aumento de plantilla, vacante o necesidad de contratación priorizar, en caso de empate y en igualdad de condiciones de idoneidad, la entrada de la persona del sexo infrarrepresentado en el área o departamento, vigilándose que el cumplimiento de este objetivo no afecte a la composición equilibrada del total de la plantilla.	Administración Tribunales de selección.	Vigencia del Plan.
1.4 Sensibilizar en Igualdad de Oportunidades al personal de nueva incorporación a la entidad.	6- Elaborar un dossier con documentación para todo el personal que sea de nueva contratación en el que se incluya el plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión Igualdad	Primer semestre (2026)

EJE DE ACTUACIÓN N.º 2 CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
2.1. Facilitar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla.	7. Elaborar un documento informativo para la plantilla que recoja todas las medidas de conciliación a su disposición, así como los procedimientos para acogerse a ellas.	Administración Comisión Igualdad.	Primer semestre (2026)
	8. Difundir y promover de forma periódica las medidas existentes en la mancomunidad en materia de conciliación, así como las nuevas legislaciones que puedan resultar de interés a la plantilla.	Administración Comisión Igualdad.	Anualmente
	9. Recopilar anualmente datos estadísticos desagregados por sexo sobre el uso efectivo de las medidas de conciliación (excedencias, permisos, licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios laborales derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como sobre responsabilidades derivadas de cuidados).	Administración Comisión Igualdad.	Anualmente
2.2. Favorecer la corresponsabilidad.	10. Inclusión de permiso a justificar para acompañamiento asistencia al médico con hijos/as, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores o visitas ginecológicas de pareja gestante.	Administración Comisión Igualdad	Primer semestre (2026)
	11. Acceso corresponsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional (reglamento o acuerdos para los trabajadores sobre conciliación familiar, permisos, excedencias)	Administración Comisión Igualdad	Vigencia del Plan

EJE DE ACTUACIÓN Nº3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN (ART.46.2.b,c,d,g LOI)			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
3.1. Uso de lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.	12. Revisar el sistema de clasificación y de los puestos de trabajo, así como de sus funciones de forma que el lenguaje sea genérico y no se incluyan sesgo de género en sus definiciones o funciones.	Administración Comisión Igualdad	Primer semestre (2026)
3.2. Impulsar y garantizar una formación y capacitación en igualdad que permita la consecución de los objetivos establecidos en el PIO.	13. Formación en igualdad de oportunidades y transversalización de la perspectiva de género a todo el personal del Departamento de Administración y Comisión de Igualdad.	Administración Comisión Igualdad	Primer semestre (2026)
	14. Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, la cual será impartida por personal cualificado en Igualdad de Género.	Comisión Igualdad	Primer semestre (2026)

EJE DE ACTUACIÓN Nº4: RETRIBUCIONES (ART. 46.2.e, h LOI)			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
4.1. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.	15. Aplicación del principio de transparencia retributiva y Registro Salarial establecido en el RD 902/2020	Administración	Vigencia del Plan
	16 Realizar el registro retributivo anual explicando las diferencias salariales que estén por encima del 15%	Administración	Anualmente
	17. Informar de forma transversal y transparente sobre los complementos, bonos y pluses salariales que existen según la tipología de contrato.	Administración Comisión de Igualdad	Primer semestre (2026)

EJE DE ACTUACIÓN Nº5: SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 46.2.i LOI)			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
5.1. Proteger los derechos digitales de las personas trabajadoras en cumplimiento de la normativa legal y definir una política de desconexión digital.	18. Elaborar Protocolo sobre el derecho de desconexión digital con información a la plantilla y a las personas responsables de cada departamento.	Administración Comisión Igualdad.	Segundo semestre (2028)
5.2. Incluir la perspectiva de género en los Planes Internos.	19. Inclusión de la variable de género en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Responsable PRL. Comisión Igualdad.	Primeros 2 años.
5.3. Prevenir y proteger a la plantilla ante el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.	20. Actualizar el Protocolo ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo interno, incluyendo la protección por razón de orientación sexual o identidad de género (LGTBI)	Administración Comisión Igualdad.	Segundo semestre (2026)
	21- Realizar campañas de difusión del Protocolo Interno existente y campañas de prevención y sensibilización a toda la plantilla.	Comisión Igualdad.	Anualmente
	22- Incluir acoso sexual en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo así como riesgos psicosociales	Comisión Igualdad.	Primer semestre (2027)
5.4 Proteger los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y sexual.	23. Elaborar un documento interno sobre derechos de Mujeres Víctimas de Violencia de Género y/o sexual que pueda servir de apoyo a las personas trabajadoras	Comisión de Igualdad	Primer semestre (2026)

EJE DE ACTUACIÓN Nº6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
6.1. Garantizar el uso de lenguaje no sexista y de comunicación inclusiva como norma de comunicación interna y externa.	24. Formación específica en uso de lenguaje e imágenes no sexistas a todas las personas responsables de comunicación.	Administración Comisión Igualdad.	Segundo semestre (2026)
	25. Elaboración de un Manual Interno para la comunicación inclusiva y con perspectiva de género de aplicación a todas las áreas de gestión de la Mancomunidad	Administración Comisión Igualdad.	Primer semestre (2026)

EJE DE ACTUACIÓN Nº7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
7.1. Promover la paridad dentro de los órganos de Gobierno.	26. Recomendar a los distintos Municipios que forman parte de la Mancomunitat la designación de mujeres en sus equipos de gobierno para la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de decisión.	Comisión Igualdad.	Primer Semestre (2027)

EJE DE ACTUACIÓN N.º 8: INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
8.1 Sensibilizar al personal de la Mancomunidad sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio universal en el funcionamiento de la entidad y en el desempeño del personal a su servicio.	27 Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.(integrantes de la comisión de igualdad y contenidos del PIO)	Administración Comisión Igualdad	Vigencia del Plan.

G) COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 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 Mancomunidad Marina Baixa estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la carrera profesional.

En concreto, se le asignan los siguientes objetivos:

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

Se facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad, grupo, nivel profesional, departamento y salario para trazar su evolución desde una perspectiva de género.

La Comisión se reunirá como mínimo **trimestralmente** durante el período de vigencia del PIO pudiendo fijarse reuniones fuera de las estipuladas según necesidad.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará compuesta por las representaciones designadas por la Mancomunidad y los Sindicatos representados en la entidad.

Se establece como vía principal de comunicación un grupo de Whats App.

La Comisión de seguimiento y evaluación de Igualdad de oportunidades estará integrada por:

1.-Presidencia de la Comisión Permanente de Igualdad:

Titular: Presidencia de Mancomunidad Marina Baixa.

Suplente: Cargo electo en quien delegue la Presidencia.

2.-Secretaría de la Comisión Permanente de Igualdad

Responsable de la Unidad de Igualdad en la Mancomunidad

3- Vocabla:

- 1- Coordinación de Servicios Sociales de la Mancomunidad o persona en quien delegue.
- 2- Representantes sindicales de trabajadores y trabajadoras o de los sindicatos mayoritarios o persona en quien delegue
- 3- Responsable con funciones de administración y gestión de Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- 4- Asesora jurídica

La persona que ocupe el cargo de secretaría de la comisión, será la responsable de Igualdad de Oportunidades de la Mancomunidad Marina Baixa destacando entre sus competencias:

- A) Aclarar cualquier duda que pueda surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad al conjunto de la plantilla.
- B) Recopilar, para su posterior traslado a la Comisión, todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.
- C) Trasladar a la Comisión todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
- D) Dinamizar los trabajos de la Comisión requiriendo al departamento de administración y a la plantilla cuanta información sea necesaria para su buen funcionamiento.

H) EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El programa de seguimiento y evaluación del Plan en el que se definen los indicadores de medición 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.

El uso de indicadores tanto cualitativos como cuantitativos permitirá interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias en relación a cada una de las medidas propuestas.

El seguimiento de cada una de las acciones previstas será continuo y periódico con la

finalidad de facilitar información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas durante su implementación y posibilitar su corrección, algo que dotará al plan de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados obtenidos del seguimiento serán uno de los ejes vertebradores de la evaluación.

La evaluación final se realizará al finalizar el periodo de vigencia y permitirá, además de lo ya expuesto, reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones en el caso de que sea necesario e identificar nuevas necesidades que requieran de otras acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Mancomunidad Marina Baixa de acuerdo con el 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 relacionados con la implementación e impacto alcanzado por cada una de las medidas.

CALENDARIZACIÓN

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

X---**Para el año 2026** se hará hincapié en dos áreas específicas: INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD y en el área de PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .

X*-- **Para el año 2027** se hará hincapié en dos áreas específicas: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO y en el área de PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN.

X**-- **Para el año 2028** se hará hincapié en dos áreas específicas: FORMACIÓN y en el área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .

X***-- **Para el año 2029** se hará hincapié en dos áreas específicas: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DEL SEXO. ORIENTACIÓN SEXUAL e IDENTIDAD DE GÉNERO (LGTBI) y en el área de condiciones laborales

[illegible]

		2025	2026		2027		2028		2029	
		MESES								
EJES	ACTIVIDADES	Nov. Dic.	1er Semestre	2do. Semestre	1 er Semestre	2do Semestre	1 er semestre	2do semestre	1er semestre	Julio noviembre
	igualdad de condiciones de idoneidad, la entrada de la persona del sexo infrarrepresentado en el área o departamento.									
EJE 1 ACCESO AL EMPLEO ART.46.2 LOI.	6- Elaborar un dossier con documentación para todo el personal que sea de nueva contratación en el que se incluya el plan de igualdad y el protocolo.		XX							
EJE Nº2 CONCILIACIÓN Y RESPONSA- BILIDAD	7. Elaborar un documento informativo para la plantilla que recoja todas las medidas de conciliación a su disposición, así como los procedimientos para acogerse a ellas.		XX							
	8. Difundir y promover de forma periódica las medidas existentes en la mancomunidad en materia de conciliación, así como las nuevas legislaciones que puedan resultar de interés a la plantilla.		XX		XX		XX		XX	
	9. Recopilar anualmente datos estadísticos desagregados por sexo sobre el uso efectivo de las medidas de conciliación (excedencias, permisos, licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios laborales derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como sobre responsabilidades derivadas de cuidados).				XX		XX		XX	XX

		2025	2026		2027		2028		2029	
		MESES								
EJES	ACTIVIDADES	Nov. Dic.	1er Semestre	2do. Semestre	1 er Semestre	2do Semestre	1 er semestre	2do semestre	1er semestre	Julio noviembre
LOI)										
	16 Realizar el registro retributivo anual explicando las diferencias salariales que estén por encima del 15%			++++		++++		++++		++++
	17. Informar de forma transversal y transparente sobre los complementos, bonos y pluses salariales que existen según la tipología de contrato.			XX						
EJE Nº5: SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 46.2.i LOI)	18. Elaborar Protocolo sobre el derecho de desconexión digital con información a la plantilla y a las personas responsables de cada departamento.						XX			
	19. Inclusión de la variable de género en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.		XX		XX					
	20. Actualizar el Protocolo ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo interno, incluyendo la protección por razón de orientación sexual o identidad de género (LGTBI)			XX						
	21. Realizar campañas de difusión del Protocolo existente y campañas de prevención y sensibilización a toda la plantilla.			XX		XX		XX		XX
	22- Incluir acoso sexual en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo así como riesgos psicosociales				XX					
	23. Elaborar un documento interno sobre derechos de Mujeres Víctimas de Violencia de Género y/o		XX							

		2025	2026		2027		2028		2029	
		MESES								
EJES	ACTIVIDADES	Nov. Dic.	1er Semestre	2do. Semestre	1 er Semestre	2do Semestre	1 er semestre	2do semestre	1er semestre	Julio noviembre
	sexual que pueda servir de apoyo a las personas trabajadoras									
EJE Nº6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	24. Formación específica en uso de lenguaje e imágenes no sexistas a todas las personas responsables de comunicación.			XX						
	25. Elaboración de un Manual Interno para la comunicación inclusiva y con perspectiva de género de aplicación a todas las áreas de gestión de la Mancomunidad		XX							
EJE Nº7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	26. Recomendar a los distintos Municipios que forman parte de la Mancomunitat la designación de mujeres en sus equipos de gobierno para la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de decisión.				XX					
INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	27. Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla (integrantes de la comisión de igualdad y contenidos del PIO)	XX	++	++	XX	++	XX	++	++	++

ANEXO I: ENCUESTA PLANTILLA

A continuación, se exponen los resultados de una encuesta anónima que se ha facilitado a la plantilla para saber cuál es la opinión de los trabajadores y trabajadoras sobre las políticas de igualdad y conciliación implantadas en su organización.

Esta encuesta ha sido respondida de manera voluntaria por un total de 10 personas, es decir, un 39 % del total de la plantilla. Por tanto, no podemos considerar que sea una muestra representativa.

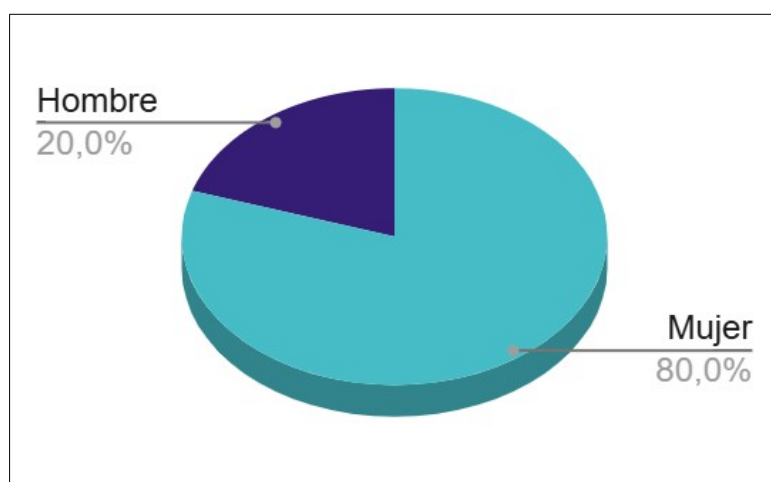
Si lo desagregamos por sexo, han contestado 2 Hombres y 8 Mujeres

Para conocer las diferentes impresiones se han desagregado todas las gráficas que se muestran entre mujeres y hombres.

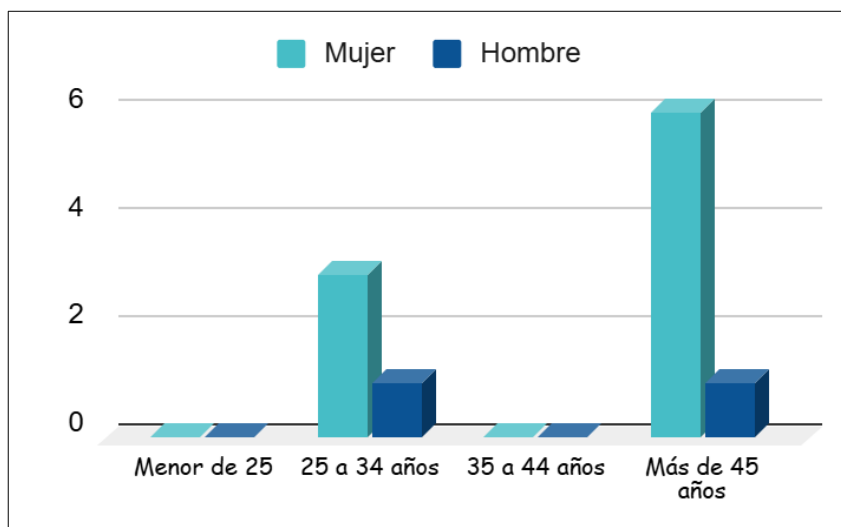
Asimismo, se ha considerado necesario analizar por separado las respuestas del apartado de conciliación de los distintos programas por considerar que las personas que componen cada una de estas áreas necesitan un análisis específico, porque están sujetas a distintas necesidades y peticiones.

1. PERFIL DEL ENCUESTADO/A

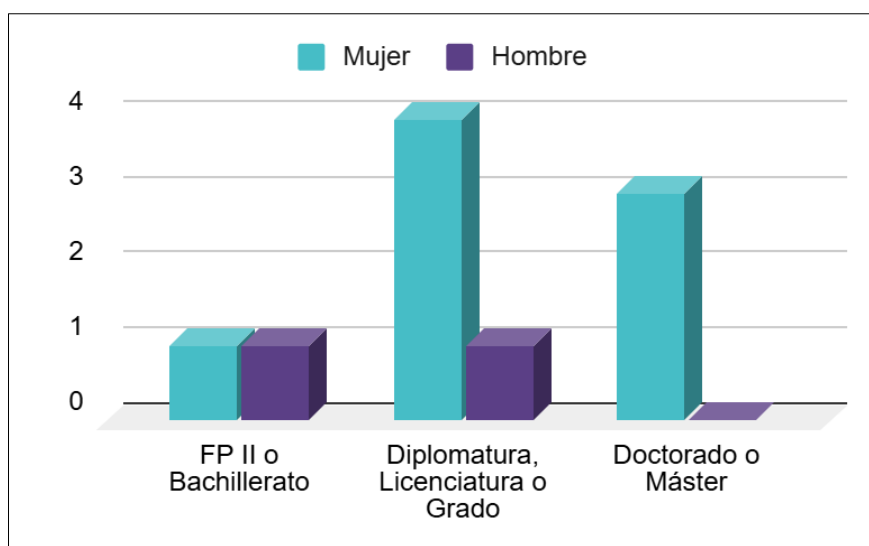
Pregunta 1: Sexo



Pregunta 2: Edad



Pregunta 3: Nivel de Estudios

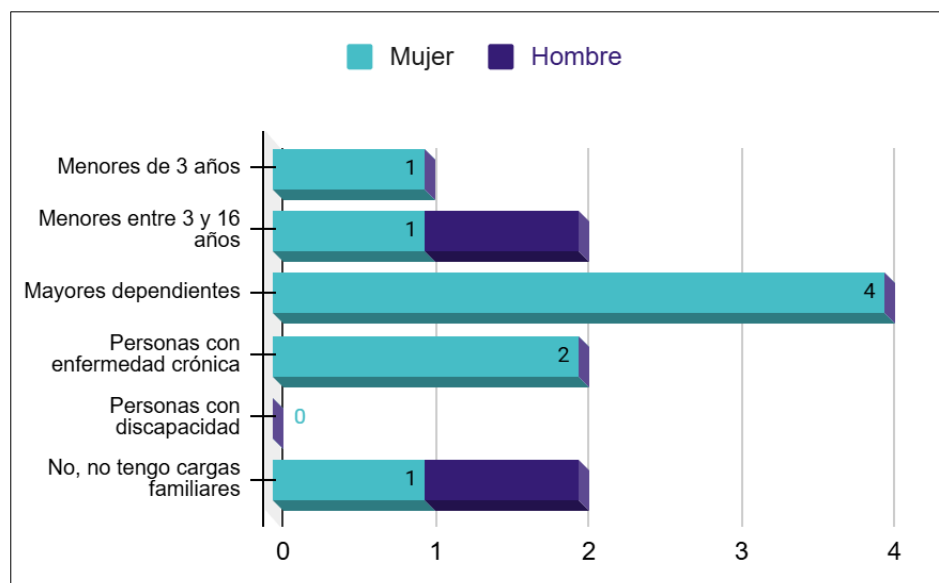


La mayoría de personas encuestadas tiene estudios universitarios (Diplomatura/Grado: 5 personas; Máster/Doctorado: 3 personas).

Las mujeres presentan un mayor nivel formativo, destacando que son las únicas con estudios de Máster o Doctorado.

Los hombres están distribuidos en los niveles de Bachillerato/FP y Grado, sin representación en posgrados.

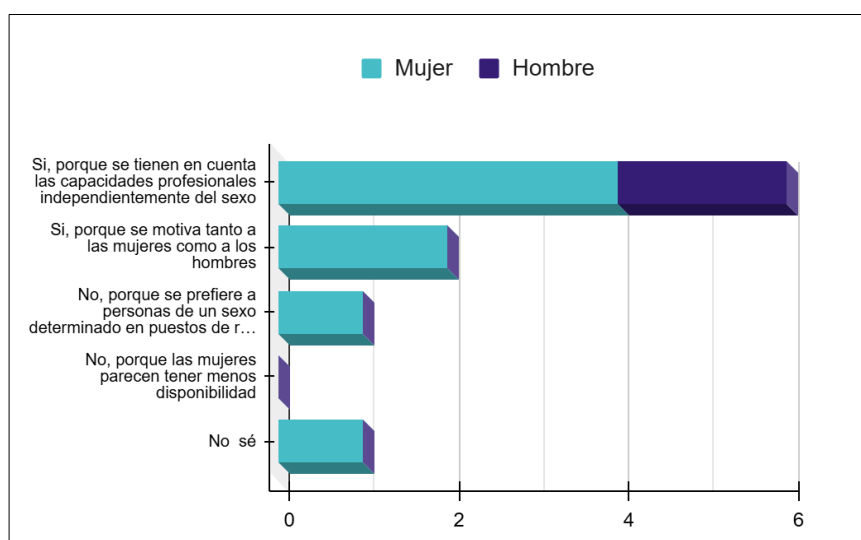
Pregunta 4 (Admite varias respuestas): Indique si tiene familiares o personas dependientes a su cargo



El gráfico evidencia que las mujeres concentran la mayor parte de las cargas familiares, especialmente en el cuidado de mayores dependientes y personas con enfermedades crónicas.

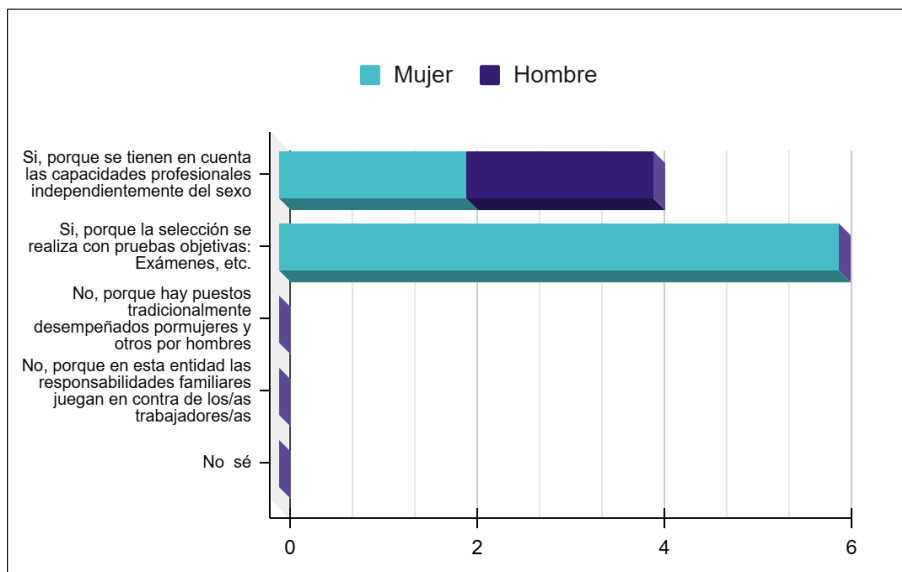
2. SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y RETRIBUCIONES

Pregunta 5 (Admite varias respuestas): Cuando se realizan procesos de selección en esta entidad, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?

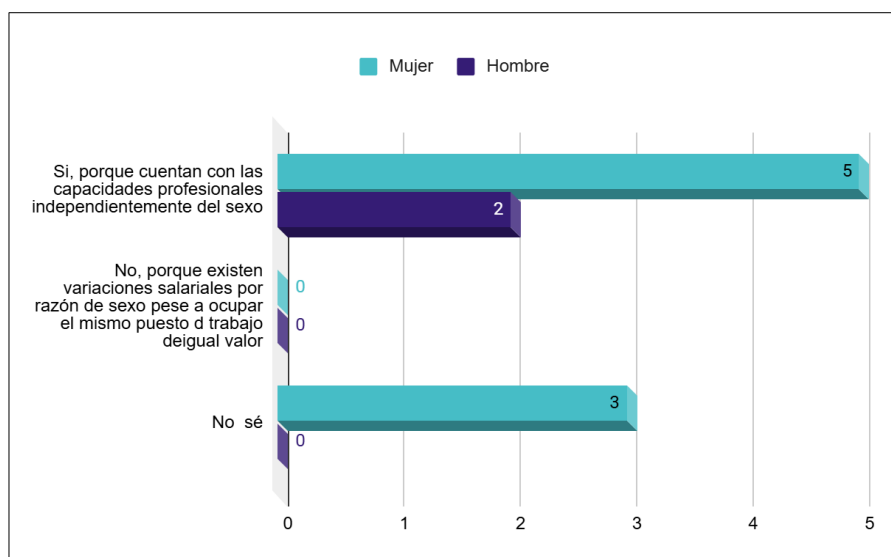


La percepción general es positiva: todos creen que el acceso es igualitario.

Pregunta 6 (Admite varias respuestas): Cuando se realizan procesos de promoción en esta entidad, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?



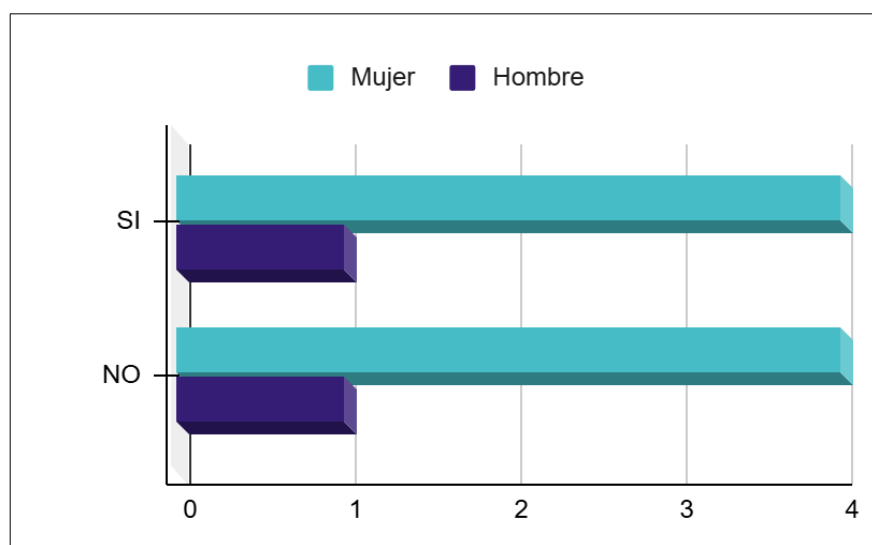
Pregunta 7: ¿Considera que en esta organización existe igualdad salarial entre hombres y mujeres si desempeñan un mismo puesto de trabajo o un trabajo de igual valor?



La mayoría considera que sí existe igualdad salarial (7 personas en total). Nadie percibe discriminación salarial directa por sexo. Sin embargo, 3 mujeres expresan dudas (“No sé”), lo que refleja una falta de información respecto a las políticas salariales de la entidad.

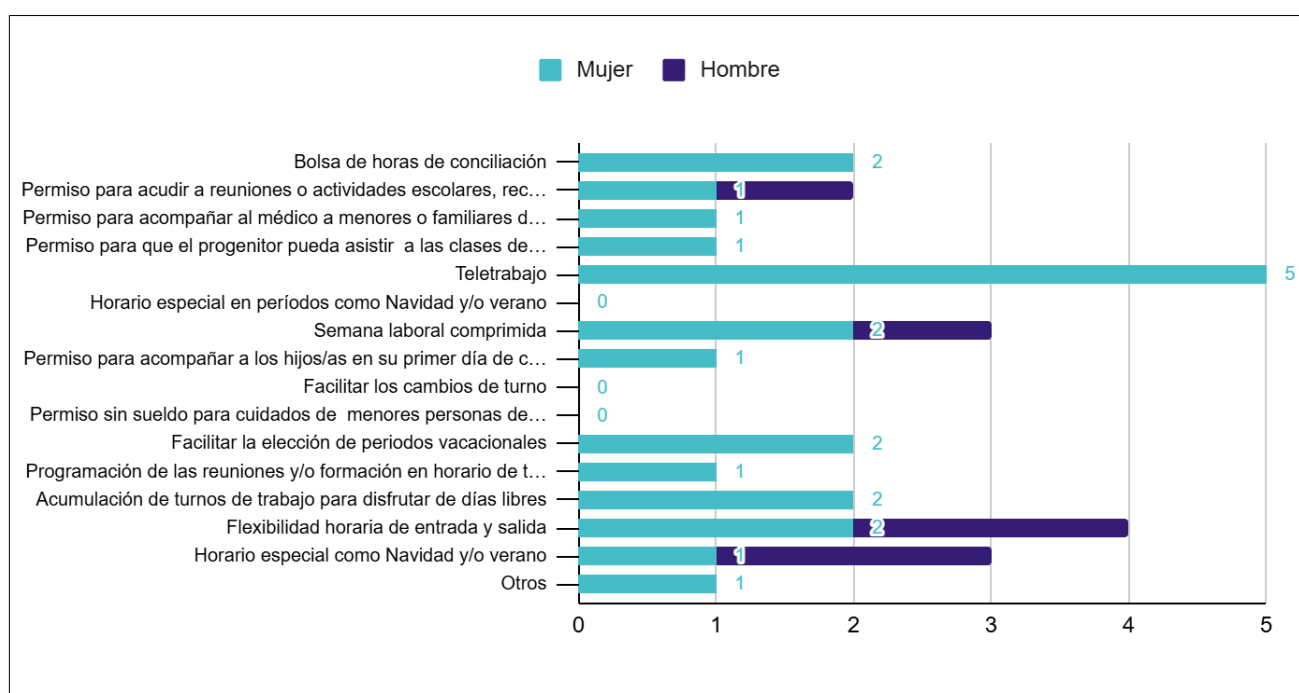
3- CONCILIACIÓN

Pregunta 8: ¿Conoce la legislación en materia de conciliación y las medidas particulares que ofrece la entidad?



La plantilla está dividida al 50% en conocimiento. Aunque la entidad disponga de medidas, la mitad de las personas encuestadas no las conoce.

Pregunta 9 (Admite varias respuestas): ¿Qué medidas, no ofrecidas actualmente, considera que mejorarían la conciliación?



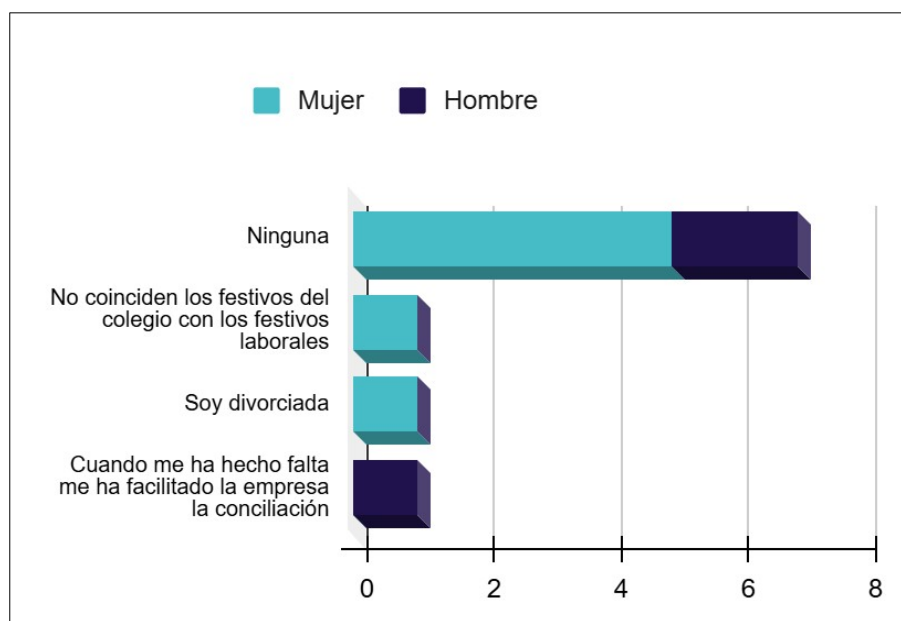
Comparativa: Las mujeres mencionan un abanico más amplio y con mayor frecuencia, destacando teletrabajo (muy fuerte con 5 menciones).

- Los hombres se concentran en medidas de flexibilidad horaria y periodos vacacionales.

- Ningún hombre menciona permisos ligados al cuidado de personas dependientes, mientras que sí aparecen en mujeres.

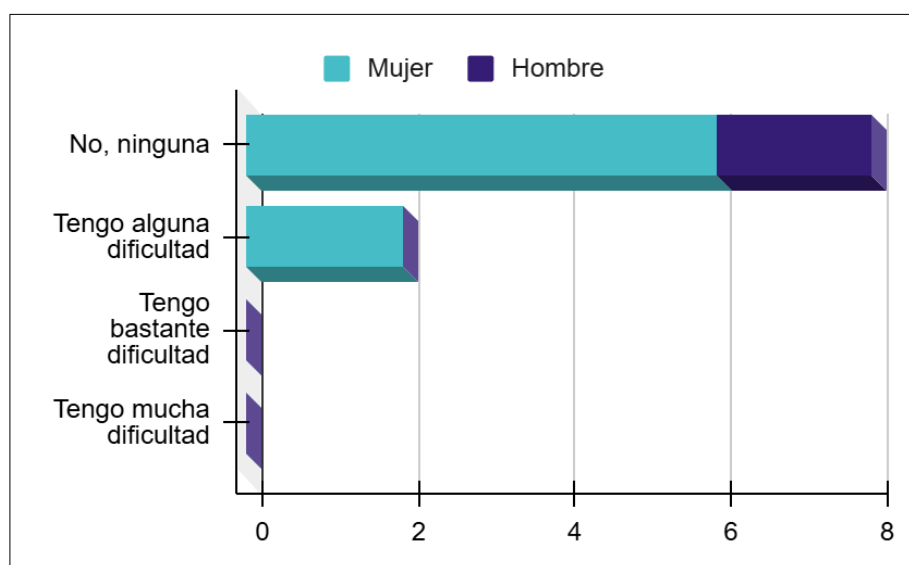
Esto refleja que la responsabilidad del cuidado familiar recae mayoritariamente en las mujeres, lo cual se traduce en una mayor demanda de medidas estructurales como teletrabajo y permisos especiales.

Pregunta 10: ¿Tiene dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida personal?



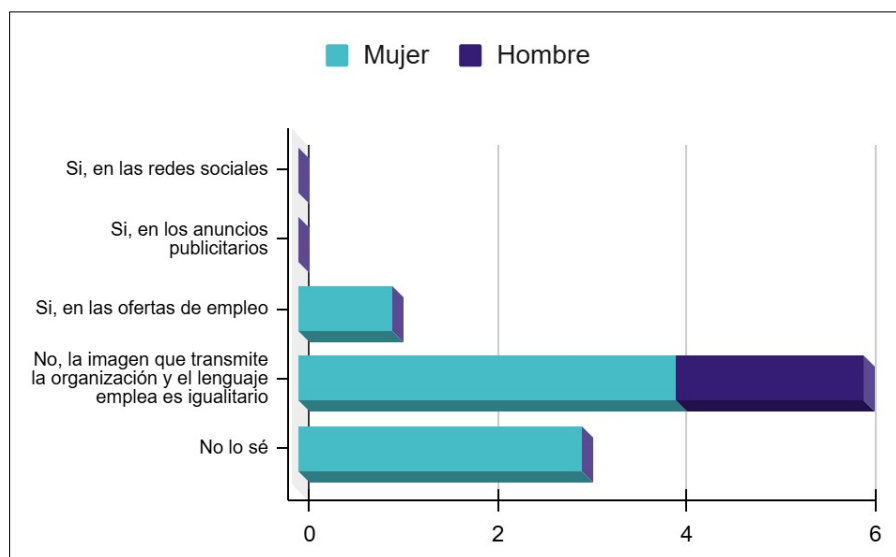
La mayoría no percibe dificultades de conciliación (8 personas en total). Solo 2 mujeres mencionan tener alguna dificultad, pero nadie reporta niveles altos de dificultad. Mientras que los hombres no manifiestan problemas en este ámbito.

Pregunta 11: Por favor, especifique qué tipo de dificultades ha tenido



4-LENGUAJE Y ACOSO

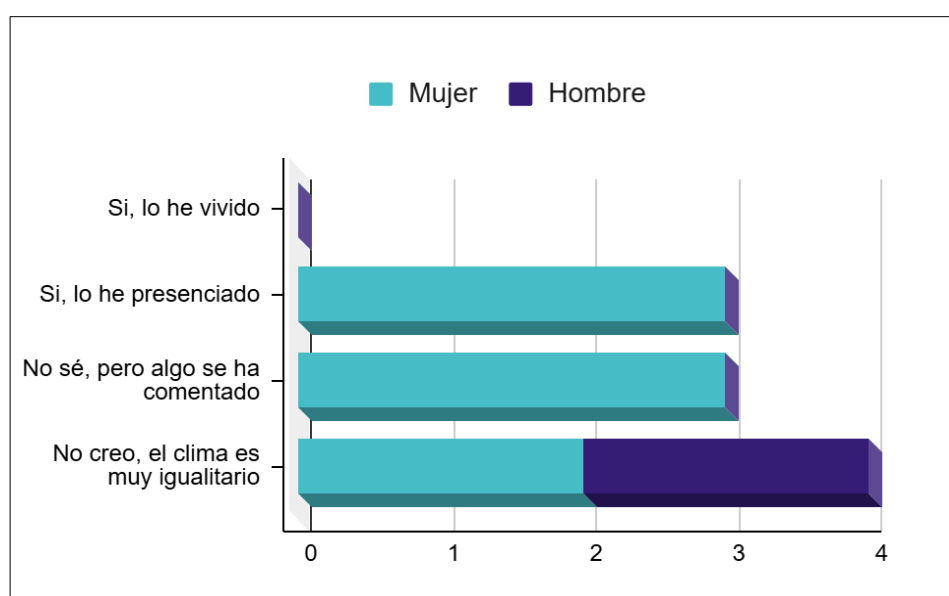
Pregunta 12 (Admite varias respuestas): ¿Cree que esta entidad utiliza en ocasiones publicidad o lenguaje sexista (en la web, anuncios, comunicados, etc)?



La mayoría (6 personas) considera que la organización transmite una imagen igualitaria y sin lenguaje sexista. Solo 1 mujer percibe sexismo en ofertas de empleo, lo que apunta a casos puntuales.

Hay 3 mujeres que dudan ("No lo sé"), lo cual indica que no todas tienen claridad sobre las prácticas comunicativas de la entidad.

Pregunta 13: ¿Cree que en esta entidad se dan actitudes o comentarios discriminatorios o machistas?

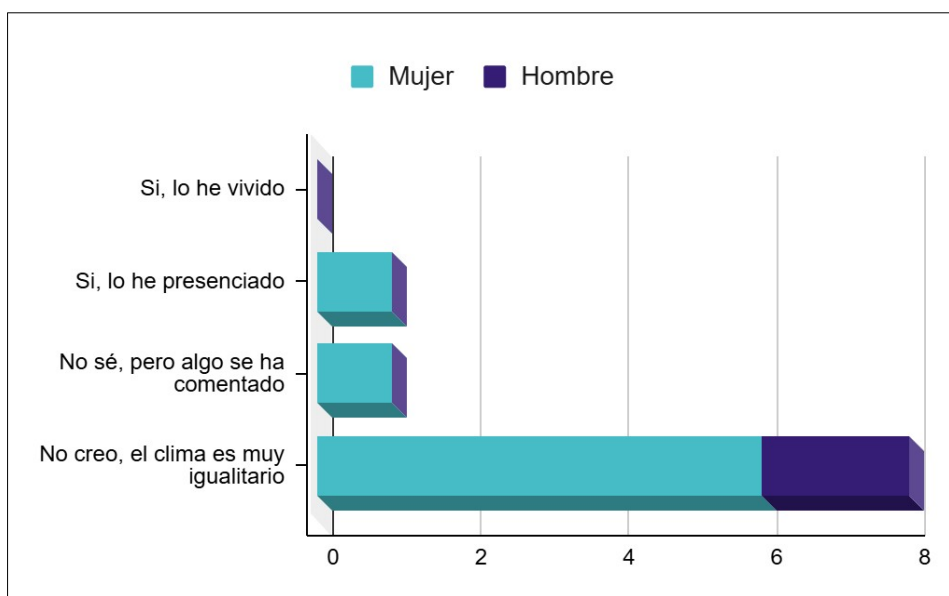


Ninguna persona (ni mujer ni hombre) declara haber vivido directamente discriminación o actitudes machistas.

- Sin embargo, 6 mujeres (3 presenciaron y 3 escucharon comentarios) indican que sí existen situaciones de este tipo, aunque no les afectaron directamente.
- En contraste, ningún hombre verbaliza haber presenciado o escuchado comentarios.
- Solo 2 mujeres y 2 hombres afirman que el clima es muy igualitario.

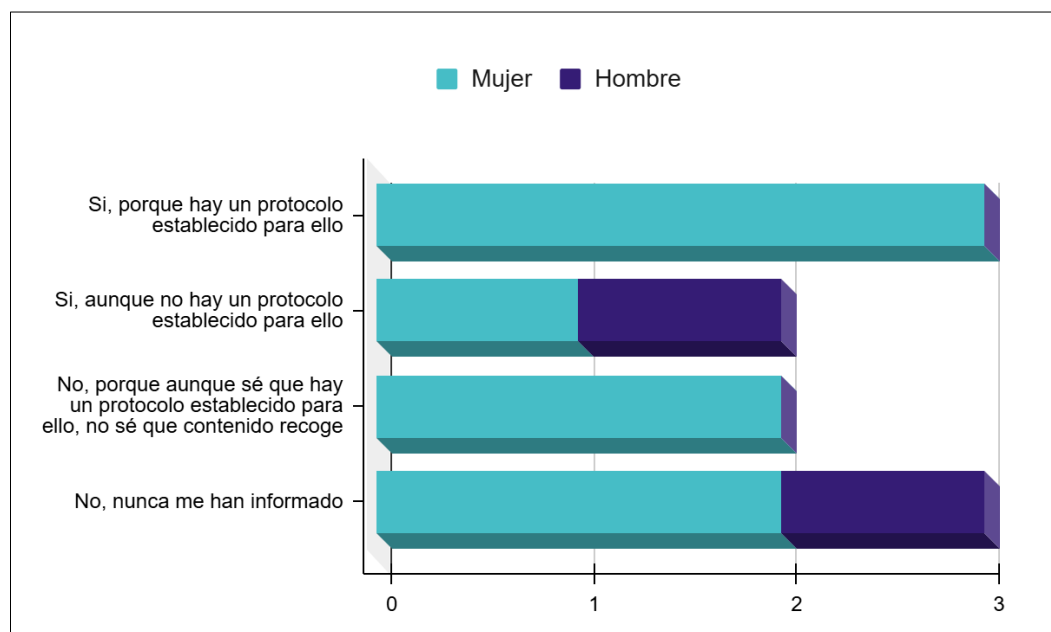
Esto sugiere una brecha de percepción: las mujeres detectan más actitudes discriminatorias o machistas indirectas, mientras que los hombres parecen no percibirlas.

Pregunta 14: ¿Cree que en esta entidad se dan o se ha dado casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo?



La mayoría percibe un clima igualitario (8 personas en total), aunque 2 mujeres mencionan que han presenciado o escuchado comentarios sobre acoso.

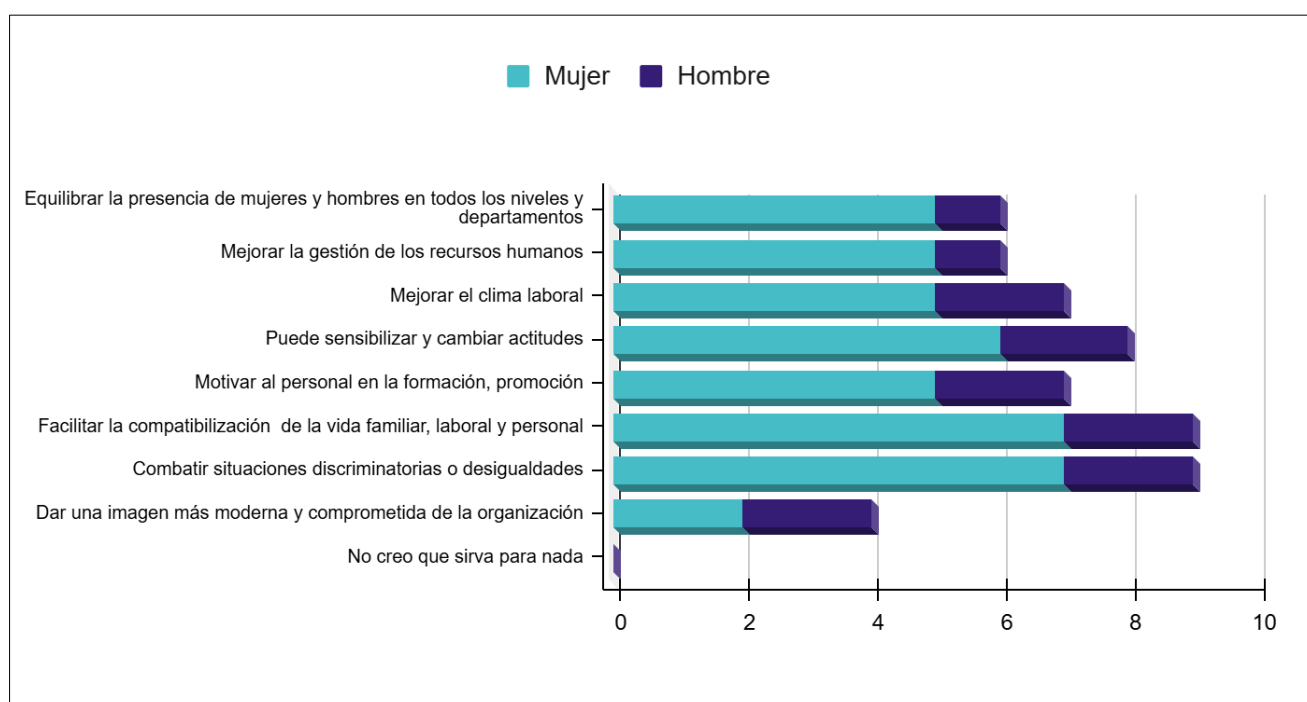
Pregunta 15: ¿Sabría a quién dirigirse en caso de sufrir acoso moral, sexual y/o por razón de sexo?



3 mujeres saben que existe protocolo, pero otras 4 (más 1 hombre) no saben bien cómo funciona o no han sido informados. Ningún hombre indica conocer el protocolo formalmente.

5- CONCLUSIÓN

Pregunta 16 (Admite varias respuestas): Como se comentaba al inicio de este cuestionario, la entidad está poniendo en marcha un Plan de Igualdad, ¿qué utilidad puede tener?



En general, las mujeres muestran un mayor grado de acuerdo en casi todas las categorías (especialmente en facilitar la conciliación y combatir desigualdades, con 7 menciones cada una).

Los hombres también reconocen varias utilidades, aunque con menor frecuencia, destacando la conciliación, la lucha contra desigualdades y la sensibilización (2 menciones en cada caso).

ANEXO II AUDITORIA SALARIAL

Diagnóstico de situación retributiva en la entidad

1. Evaluación de puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020 de igualdad retributiva

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de **asignación de puntos por factor** son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

Por su parte, el Gobierno pone a disposición de las empresas la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permite:

- Cumplir con la obligación de realizar la **evaluación de los puestos de trabajo** a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.

- Cumplir con la obligación de elaborar el **registro retributivo** a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.
- Realizar una **valoración con perspectiva de género** de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*:

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

- 1) **Categorías de factores**. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
 - **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2) **Factores y subfactores**. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación ante-

rior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

- 3) **Niveles**. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4) **Ponderación de factores y subfactores**. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5) **Puntuación de los puestos de trabajo**. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

2. Procedimiento aplicado

En base a la RPT y a la definición de los puestos de trabajo, así como a sus funciones, requisitos y méritos en los procesos de acceso al empleo público, se debería haber llevado a cabo la valoración de puestos de trabajo por medio de la herramienta facilitada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad, anteriormente descrita.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, se obtendrían las agrupaciones pertinentes. No obstante, al no contar con RPT, no se ha podido proceder a esta valoración.

3. Análisis salarial

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial Mujeres})}{\text{Media salarial hombres}} * 100$$

Este análisis retributivo incluye tanto la **media aritmética (promedios)**, como por la **mediana de lo realmente percibido**, incluyendo los **salarios y complementos salariales** de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para cada categoría profesional u otro **sistema de clasificación aplicable**, además de incluir la **media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa**.

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en la Mancomunidad Marina Baixa, además, hemos calculado la brecha salarial de varias formas:

- **Brecha salarial efectiva** o “retribuciones efectivas”: Consideramos las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a todas sus situaciones contractuales.

Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o “B” es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.

- **Brecha ajustada o “equiparada”**: Se realiza una equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. Se utilizan dos criterios:
 - **Brecha equiparada a un año completo (BAC)**: Se realiza una “normalización” de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.

¿A qué personal se aplica la normalización de salarios?:

- a) Personas que cuentan con un contrato a tiempo parcial.
- b) Personas que cuentan con reducciones de jornada (guarda legal, jubilación parcial, etc.)
- **Brecha anualizada a año completo:** Se realiza una “anualización” de las retribuciones en periodos los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones proporcionalmente hasta alcanzar el año completo.

¿A qué personal se aplica la anualización de salarios?:

- Personas con contratos temporales que no han estado contratadas durante todo el año o han extinguido su contrato antes de finalizar el año.
- Personas que han causado suspensiones de contrato o excedencias en algún momento del año.

Por otra parte, cuando una persona haya tenido más de una situación contractual diferente en el período de referencia se tendrá en cuenta la última, a los únicos efectos de poder realizar y facilitar la comparabilidad y aplicar los criterios de equiparación anteriormente descritos.

Estructura salarial

Definición	Descripción
SALARIO BASE	Es la retribución fija que se paga al trabajador por la prestación de sus servicios, calculada en función del tiempo trabajado (día, semana, mes) o de la unidad de obra. ➤ Es el sueldo "limpio", sin complementos.
DESTINO	Complemento que remunera el lugar donde la persona trabajadora presta sus servicios, generalmente si se trata de un destino especial o con condiciones específicas. ➤ Común en cuerpos de seguridad, fuerzas armadas o personal empleado público.

ESPECIFICO	Remunera condiciones particulares del puesto de trabajo (como responsabilidad, dificultad, penosidad, etc.). ➤ Habitual en el sector público.
PRORRATEO PAGAS EXTRA	Cuando en lugar de recibir pagas extra en junio/diciembre, estas se distribuyen mes a mes en la nómina. ➤ Opción habitual para contratos temporales o convenios específicos.
HORAS EXTRA	Son aquellas horas de trabajo que se realizan por encima de la jornada ordinaria legal o pactada. Se retribuyen de manera específica, habitualmente con una cantidad superior al valor de la hora ordinaria, o pueden compensarse con tiempo de descanso equivalente (según lo estipulado por la entidad o legislación de aplicación). ➤ Si una persona trabajadora tiene una jornada de 8 horas diarias y trabaja 10 horas un día, las 2 horas adicionales son horas extra.

Así, pasamos a efectuar el análisis según los valores medios de los salarios base, complementos y percepciones extrasalariales, desagregadas por sexo y distribuidos por puesto de trabajo y puestos de trabajo de igual valor.

Se debe tener en cuenta algunas categorías, grupos profesionales o puestos de trabajos cuentan con un número reducido de personas o incluso con solo una persona y esto deriva en que un dato aparentemente disociado se acabe convirtiendo en un dato personal, ya que puede ser fácilmente deducido. Así, para garantizar el derecho de Protección de datos y evitar el riesgo de esta exposición de datos personales la medida que se ha tomado al respecto ha sido suprimir la media y mediana salarial en aquellos puestos de trabajo o categorías profesionales que cuentan con una sola persona, dejando únicamente el dato de la diferencia porcentual¹.

¹Se ha tomado como referencia la Guía «La protección de datos en las relaciones laborales», de la Agencia Española de Protección de Datos elaborada con la participación tanto del Ministerio del Trabajo y Economía Social como de



Salario base



Complementos salariales



Percepciones extrasalariales



Salario bruto

Análisis salarial según media del salario base, complementos y percepciones extrasalariales				
Total	N.º	Media Salario base (€)	Media Complementos salariales anual (€)	Media Salario Bruto anual (€)
M	23			
H	3			
Importes equiparados M				
Importes equiparados H				
Brecha (%)				
Brecha equiparada (%)				

organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (CCOO y UGT). En concreto, puede consultarse su apartado «9. Registro de salarios» (páginas 37 y 38).

Análisis salarial según mediana del salario base, complementos y percepciones extrasalariales				
Total	N.º	Mediana Salario base (€)	Mediana Complementos salariales anual (€)	Mediana Salario Bruto anual (€)
M	23			
H	3			
Importes equiparados M				
Importes equiparados H				
Brecha (%)				
Brecha equiparada (%)				

Dado que no contamos con los datos efectivos de los salarios efectivos por cada persona trabajadora no se ha podido proceder al cálculo de las medias y las medianas de los salarios base, complementos salariales y salario bruto y, calcular así, las brechas salariales correspondientes.

ANEXO III ACTAS

Acta Constitución Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad

En Callosa d'en Sarrià , a 30 de octubre de 2025 reunidas, por una parte,

- En representación de la Administración:

Andrés Molina Ferrándiz - Presidente de la Mancomunidad Marina Baixa

Adrián Marínez Calafat- Alcalde del Ayuntamiento Bolulla.

Francisco Javier Molines Signes - Alcalde del Ayuntamiento de Tárbenas

- Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

Joan Josep Sanchis Aragón, delegado y perteneciente a la Junta de personal

Rosa María Estopiñán, responsable de Igualdad en FSP UGT L'Alacantí (UGT)

Silvia Iñiguez Romero – responsable Mujer, Igualdad y Diversidad CCOO)

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de La Mancomunidad Marina Baixa, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutoras válidas para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

- En representación de la Administración:

Integrantes	Puesto/Cargo
Andrés Molina Ferrándiz	Presidente de la Mancomunidad
Adrián Marínez Calafat	Alcalde del Ayuntamiento de Bolulla
Francisco Javier Molines Signes	Alcalde del Ayuntamiento de Tárbená

En representación de la Plantilla:

Integrantes	Puesto/Cargo
Joan Sanchis	Delegado de Personal
Silvia Iñiguez Romero	Representante de Mujer, Igualdad y Diversidad CCOO
Rosa María Estopiñán	Representante de Igualdad UGT

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

-
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
 - El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre como integrantes de la misma a las personas anteriormente indicadas y, en cualquier caso, las actas serán levantadas por parte de la representación de la Mancomunidad.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

Las reuniones en la Comisión Negociadora podrán ser ordinarias y extraordinarias. La convocatoria ordinaria de las reuniones se realizará con una antelación mínima de 7 días laborables. La convocatoria indicará, al menos, el orden del día, el lugar, la fecha y hora de inicio de la misma. Se acompañará siempre de la documentación necesaria desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas. Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a petición de una de las partes para tratar asuntos urgentes que se indicarán en el orden del día. La convocatoria se realizará al menos con 3 días laborables de antelación con los mismos contenidos y requisitos que para las reuniones ordinarias.

3.2. Actas

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
 - Los acuerdos totales o parciales adoptados.
 - Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
 - Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
-

Las actas deberán estar disponibles en los cinco días laborales siguientes a la fecha de celebración de la reunión y recogerá los temas tratados, según el orden del día, y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. Se enviarán por correo electrónico a todas las personas que formen parte de la Comisión Negociadora.

3.3. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para su adopción, tanto parciales como totales. En todo caso, para acordar el Plan de Igualdad requerirá la conformidad de la institución y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. La negociación se mantendrá abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, al registro competente para la publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. .

3.4 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Mancomunidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.5 Personal asesor.

La Comisión Negociadora podrá contar con el asesoramiento y/o la presencia en las reuniones de personas expertas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con voz, pero sin voto. Es necesario que estas personas cuenten con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades para actuar en materia de asesoramiento a la Comisión Negociadora.

3.6. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa debidamente justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la mancomunidad serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno. En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora. 3.7.

Otras disposiciones.

El primer paso será elaborar el diagnóstico de situación, que contará con datos cuantitativos y cualitativos y desagregados por sexo sobre, al menos, las siguientes **materias**:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

-
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - j) Comunicación y lenguaje no sexista
 - k) Violencia de género

Los datos serán proporcionados a la Agente de Igualdad por parte del departamento de personal y recursos humanos para su análisis y redacción del informe de diagnóstico. También la Agente de Igualdad elaborará una auditoría salarial, que vendrá incluida en el diagnóstico de situación, atendiendo a lo establecido en el artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (para ello previamente se realizará el registro salarial y valoración de puestos de trabajo de aplicación al personal laboral al servicio de la administración).

- Se lanzará un cuestionario a la plantilla, previa aprobación y validación del contenido por parte de la comisión negociadora, para el posterior análisis de resultados y su inclusión en el diagnóstico de situación.
 - Tras la revisión, negociación y aprobación del diagnóstico se definirán las medidas, responsables, indicadores, plazos, etc. del plan de igualdad y se someterá a negociación y aprobación.
 - El personal que forme parte de esta comisión deberá contar con formación en materia de igualdad. Se definirá la metodología, duración y tipología del curso o acción formativa para desarrollar por parte de las personas que la integran.
-

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en Callosa d'en Sarrià a 30 de octubre de 2025.

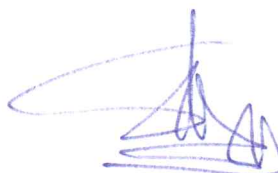
Firma

En representación de la Administración

En representación de la parte social



Andrés Molina Ferrándiz, Presidente de la
Mancomunidad de Marina Baixa.



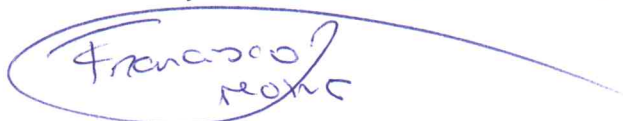
Silvia Iñiguez Romero
Representante de Mujer, Igualdad y Diversidad
CCOO



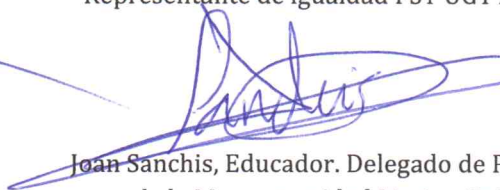
Adrián Marínez Calafat
Alcalde del Ayuntamiento de Bolulla



Rosa María Estopiñán
Representante de igualdad FST UGT Alicant



Francisco Javier Molines Signes
Alcalde - Ayuntamiento de Tárbena



Joan Sanchis, Educador. Delegado de Personal
de la Mancomunidad Marina Baixa



Acta de Aprobación del II Plan de Igualdad

Reunidos en Callosa d'en Sarrià, a 30 de octubre de 2025

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Mancomunidad Marina Baixa compuesta por

En representación de la Administración:

- **Andrés Molina Ferrándiz**, Presidente de la Mancomunidad de Marina Baixa.
- **Adrián Marínez Calafat**– Alcalde del Ayuntamiento Bolulla.
- **Francisco Javier Molines Signes** - Alcalde del Ayuntamiento de Tárben

- Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- **Joan Sanchis** delegado y perteneciente a la Junta de Personal,
- **Silvia Iñiguez Romero**, Secretaria de la mujer, igualdad y diversidad FSC CCOO PV comarcas del sur.
- **Rosa María Estopiñán** de Sus Responsable de Igualdad en FSP UGT L'Alacanti.

Acuerda

Primero. Dar por concluidas las negociaciones y por tanto proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del II Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Servicios Sociales Marina Baixa, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como Anexo.

Segundo. Igualmente, ambas partes y con el objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del II Plan es de CUATRO AÑOS (14 noviembre de 2025 – 14 noviembre de 2029)

Tercero. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a la Autoridad laboral competente, **a efectos de su APROBACIÓN EN PLENO de la Mancomunidad Marina Baixa** para su posterior registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión del día 30 de octubre de 2025.

Firma

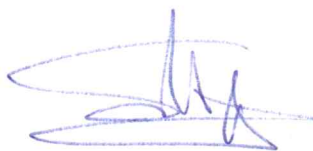
Firma

En representación de la Administración

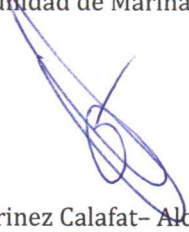
En representación de la parte social



Andrés Molina Ferrándiz, Presidente de la Mancomunidad de Marina Baixa.



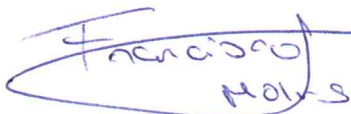
Silvia Iñiguez Romero, Secretaria de mujer, igualdad y diversidad (CCOO)



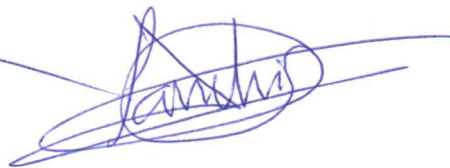
Adrián Marínez Calafat- Alcalde del Ayuntamiento Bolulla



Rosa María Estopiñán de Sus - Responsable de Igualdad en FSP UGT



Francisco Javier Molines Signes
Alcalde del Ayuntamiento de Tárben



Joan Sanchis Delegado de Personal de la Mancomunidad Marina Baixa

Rosa Victoria Solbes Rodríguez, secretaria en funciones de la Mancomunidad de Servicios Sociales Marina Baixa, por la presente **CERTIFICO**,

Que por el Pleno de la Mancomunidad de Servicios Sociales Marina Baixa, en sesión ordinaria celebrada el pasado 13 de noviembre de 2025, entre otros se adoptó el acuerdo de:

Primero.- Aprobar el II Plan interno de igualdad oportunidades entre mujeres y hombres para el personal de la Mancomunidad Marina Baixa (2025-2029).

Segundo.- Proceder a la implantación y aplicación del II Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en dicho Plan.

Tercero.- Proceder a la inscripción del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal de la Mancomunidad Marina Baixa (2025-2029), según establece la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Cuarto.- Notificar la presente resolución a los representantes de personal y publicarla en el tablón de anuncios y portal de transparencia de la Mancomunidad.

Y para que conste, extendiendo la presente a resultas de la aprobación del acta correspondiente, de conformidad con lo establecido en el art. 206 del ROFRJ de las Entidades Locales, aprobado por RD 2568/1986, con el visto bueno del Sr. Presidente, en Callosa d'en Sarrià, a la fecha referenciada al margen.

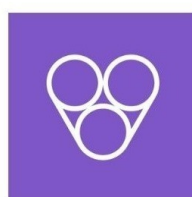
DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE



REDACCIÓN

UNIDAD DE IGUALDAD
MANCOMUNITAT MARINA BAIXA.

COLABORA
PROGRAMA 141 IGUALES



IGUALDAD

XARXA VALENCIANA
D'AGENTS D'IGUALTAT