

ANEXO 1

MANCOMUNITAT DE MUNICIPIS DE LA VALL D'ALBAIDA

Administración Pública que presenta el Plan

El número total de efectivos que componen la administración es de 113, distribuidos del siguiente modo:

- 2de personal funcionario
- 111de personal laboral
-de personal estatutario
-otro personal.

Se trata de un Plan ACORDADO ☐ NEGOCIADO ☒ con las organizaciones sindicales..... Comisiones Obreras(indicar cuales)

El Plan de Igualdad tiene una vigencia decuatro años....., desde 2025hasta 2029

Evaluación intermedia SI.....^XNO....

PRINCIPALES DATOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO

- Hay que trabajar con datos desagregados por sexo de manera constante y actualizada, esto nos ayudaría a ofrecer una imagen más real de la plantilla de personal.
- En la Mancomunidad de Municipios de la Vall d'Albaida, no se trabaja con datos desagregados por sexo, esto dificulta enormemente la adopción de propuestas de mejora para poder implementar y desarrollar la perspectiva de género a la entidad.
- Se observa una división sexual del trabajo en base a la segregación de ocupaciones detectada, las mujeres que encuentran sobre representación en la plantilla, se concentran (horizontal y vertical) de mujeres en los ámbitos más sociales y a los grupos de cotización y titulación más bajos. Se observan sesgos de género .

OBJETIVOS A ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando iguales oportunidades en el ámbito laboral y de las relaciones sociales ; Adoptar medidas y acciones concretas integrando los principios y valores definidos al ámbito de la Igualdad de trato y oportunidades, de no discriminación, diversidad e integración. Garantizar la aplicación de la perspectiva de género de manera transversal en el conjunto de políticas, procesos y decisiones que puedan afectar el conjunto de personas trabajadoras de la entidad. Adoptar la transversalidad o estrategia del mainstreaming de género como herramienta para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Remover trabas y corregir aquellos desequilibrios que se puedan detectar en la diagnosis, así como durante todo el periodo de vigencia de este plan. Dotar de recursos humanos, económicos, materiales y técnicos necesarios para implementar las acciones previstas en el presente Plano de Igualdad. Conseguir un impacto tanto en el conjunto de la plantilla como en la sociedad en general para potenciar la rotura de roles y estereotipos de género mediante el desarrollo de la actividad profesional propia. Generar un plan de actuación arraigado a la realidad de la entidad, dinámico y flexible, abierto a cambios y modificaciones en función de las realidades que se abordan y de las necesidades que en cada etapa puedan surgir como consecuencia de la aplicación y desarrollo de las acciones y medidas contenidas en el presente plano.

9. Construir en la entidad un plan preventivo previsto para eliminar cualquier tipo de discriminaciones que se pudieran dar por razón de sexo, tanto en la actualidad como prevenir las que pudieran darse en el futuro presente como en un futuro. Facilitar la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de la plantilla de la MMVA, así como aplicar medidas que promuevan la corresponsabilidad familiar de los hombres en los ámbitos de los hogares y los cuidados.

ANEXO 2

El Plan de Igualdad de la MMVA para el periodo 2025-2029 contiene las siguientes medidas:

Condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se incluyen medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género?		x	Realización de informes de impacto de género en las bases de bolsas y convocatorias de plazas, estos serán redactados con un uso no sexista del lenguaje. Elaboración de un estudio de seguimiento anual del número de incorporaciones y bajas o ceses, con captación de datos desagregados por sexo.
¿Se incluyen medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público?		x	Relación y valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?		x	Redacción de una guía o documento con las medidas de conciliación, indicando su referencia legal, condiciones y procedimiento para solicitarlos.
¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?		x	Registro y seguimiento de las medidas y permisos de conciliación solicitadas y concedidas al personal de la MMVA. Los datos serán recogidos anualmente, estarán desagregados por sexo y en un futuro servirán de base para realizar la diagnosis del siguiente Plan de Igualdad de la MMVA .
¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?		x	Realización de campañas de sensibilización entre la plantilla de personal hacia corresponsabilidad familiar y sobre el reparto de tareas y cargas mentales.

Medidas para fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?		x	Formación en materia de igualdad para los responsables de RRHH y mandos intermedios (jefaturas de departamentos y personas coordinadoras) en materia de igualdad.
¿Se planifica la formación en la Administración desde la perspectiva de género?	x		Realizar formación y sensibilización en línea sobre el uso no sexista del lenguaje para el conjunto de la plantilla, especialmente de aquellos departamentos y puestos de trabajo que se dedican a la redacción de documentos internos y externos de publicación y difusión. Realización de diferentes campañas de sensibilización a toda la plantilla ante días internacionales señalados: 8 de marzo, 25 de noviembre, 14 de octubre, día de la Igualdad Salarial....
¿Se incluyen formaciones específicas en tema de igualdad?		x	Realizar una formación al conjunto de la plantilla sobre fomento de la igualdad y sensibilizar a esta sobre la importancia de la formación en igualdad y en prevención de las violencias sexuales y el acoso sexual y por razón de sexo.
¿Se contemplan medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal?		x	Captar datos e información estadística anual de las formaciones (recoger datos y crear un cuestionario para detectar y mostrar mejoras en las acciones formativas).

Acciones para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración?		x	Informe anual de las promociones internas que se han realizado en la entidad. Los datos de este informe también tienen que estar desagregados por sexo y ver en cada uno de los puestos de trabajo si alguno de los sexos está infrarrepresentado.
¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos públicos?		x	Conseguir un mayor equilibrio entre la plantilla en tanto a la representación de mujeres y hombres, minimizando la segregación horizontal y vertical.

Previsión de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso?		x	Realizar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la MMVA y darle difusión. Creación de un canal de denuncia y un procedimiento que pueda garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso.
¿Cómo garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?		x	Creación de la Comisión de Igualdad de Acoso que será la encargada de hacer el seguimiento de los casos, comisión que también tendrá que estar formada en igualdad y en prevención de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género y violencia sexual?		x	Realización de campañas de sensibilización y prevención de las violencias machistas, contamos con personal experto en igualdad (agente de igualdad y dos técnicas en promoción de la igualdad de género en la plantilla).
¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y violencia sexual?	x		
¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?		x	

Acciones para establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se ha adoptado alguna medida para eliminar cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo?		x	Ganar mayor transparencia en la información salarial, para cumplir esta medida será necesario mantener la RLT actualizada y dentro de esta contar con documentos que recogen (registro retributivo) todos los conceptos referentes a las retribuciones, especialmente los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?		x	Si en cada una de las medidas se señala qué personas, departamentos y coordinaciones requieren estas acciones para su correcto desarrollo.
¿Se prevé la realización de informes de seguimiento y evaluaciones?		x	Si, como medida se requiere informe a la comisión de igualdad del estado de desarrollo de cada una de las medidas contenidas en el plan, así como un documento de mejoras.
¿Cuál es la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan?		x	Se cuenta con un calendario completo de desarrollo y calendario de cada una de las medidas y anualmente en cada uno de los cuatro años de vigencia del plan se realizarán al menos dos reuniones de la comisión de seguimiento de manera ordinaria y las que se requiriesen de manera extraordinaria.