

I PLAN DE IGUALDAD INTERNO

Mancomunidad del Alto Vinalopó
2023-2027



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO.....	4
INTERNACIONAL.....	6
EUROPEO	7
NACIONAL.....	8
AUTONÓMICO	9
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	10
ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	12
DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD	13
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN CATEGORÍA.....	17
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS	18
CRITERIOS Y CANALES DE INFORMACIÓN Y/O COMUNICACIÓN UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	20
METODOLOGÍA.....	21
PRINCIPIOS RECTORES.....	24
OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES.....	26
CULTURA DE LA MANCOMUNIDAD.....	27
FORMACIÓN.....	28
PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	29
ACCESO A LA ENTIDAD	30
CONCILIACIÓN	31
CONDICIONES DE TRABAJO.....	32
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	33
MEDIOS DESTINADOS.....	35
PROCESO DE MODIFICACIÓN	38
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	41

INTRODUCCIÓN

La Mancomunidad Alto Vinalopó es una entidad de derecho público creada el 1 de enero del año 2023, lo que la convierte en una institución con una trayectoria muy joven y reciente. Está conformada por los municipios de Beneixama, Biar, Camp de Mirra, Salinas y Cañada. Aunque esta mancomunidad tiene una existencia reciente, desde el primer momento ha demostrado un compromiso sólido con la igualdad de trato y oportunidades como parte esencial de sus valores organizativos. Este compromiso se extiende a todas las personas que trabajan en la Mancomunidad, así como a la comunidad en general.

Desde la Mancomunidad Alto Vinalopó, se reconoce la importancia crucial de implementar una política de igualdad y conciliación dentro de la entidad. Se considera fundamental apostar decididamente por la igualdad, asegurando que el principio de igualdad de trato y oportunidades se aplique a todas las personas que forman parte de esta organización. La igualdad no es solo un objetivo, sino una práctica diaria que guía su gestión y desarrollo.

La Mancomunidad Alto Vinalopó tiene un firme compromiso con la integración de la igualdad como un eje central en la gestión de sus recursos humanos. Para ello, se ha desarrollado un programa integral destinado a impulsar la igualdad dentro de la entidad. Este programa no solo incluye un plan de igualdad y conciliación, sino también diversas iniciativas diseñadas para promover una igualdad real y efectiva tanto a nivel interno como en el ámbito social. Estas acciones reflejan la dedicación a construir un entorno de trabajo inclusivo y equitativo, donde cada individuo tenga la oportunidad de desarrollarse plenamente.

La misión es clara: se desea que la igualdad sea una parte intrínseca de la identidad y funcionamiento de la Mancomunidad. A través de sus políticas y programas, se busca garantizar que cada persona que interactúe con la Mancomunidad Alto Vinalopó sienta que se le trata con respeto y dignidad, y que tiene acceso a las mismas oportunidades para crecer y prosperar. Se cree firmemente que este enfoque no solo beneficiará a la entidad, sino que también contribuirá positivamente al desarrollo de las comunidades, fomentando una sociedad más justa y equitativa.

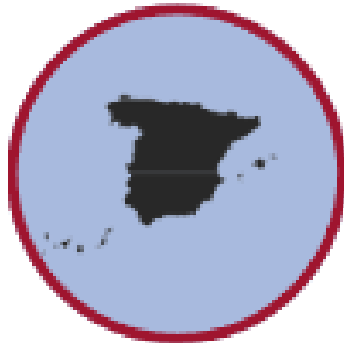
MARCO NORMATIVO



INTERNACIONAL



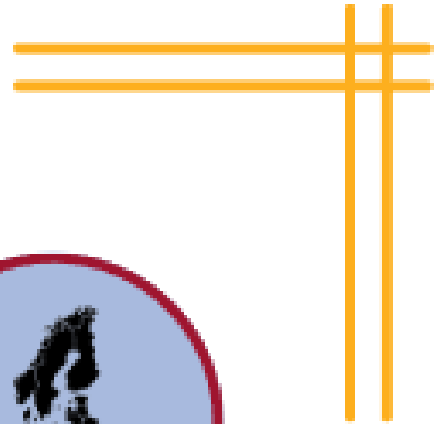
EUROPEO



NACIONAL



AUTONÓMICO



INTERNACIONAL

- **Carta de las Naciones Unidas de 1945:** primer instrumento que, a partir de su preámbulo, reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres. “Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”
- **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948:** “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.
- **Conferencia Beijing 1975:** La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, la niña.

EUROPEO

- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 ocupación.
- **Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011**, por la que se crea la orden europea de protección, “destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual”.
- **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, centrado en los cinco ámbitos prioritarios siguientes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; reducción de las brechas de género en materia de remuneración y pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.
- **Plan de Acción en materia de género 2016-2020**: se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas.
- **Agenda Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) 2030**: ODS 5, “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

NACIONAL

- **Constitución española 1978: Artículo 14:** Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo,** de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.: Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.
- **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
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,** de garantía integral de la libertad sexual.

AUTONÓMICO

- Ya en la Comunidad Valenciana, se debe poner de relieve el propio **Estatuto de Autonomía que establece en el artículo 10 la prioridad de la Generalitat** de centrarse en ámbitos como la igualdad de oportunidades y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y más específicamente el artículo 11 recoge la plena participación en la vida laboral, social, familiar y política de hombres y mujeres sin discriminaciones.
- **De forma concreta, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana** para la Igualdad entre Mujeres y Hombres pretende establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.
- **Decreto 133/2007 del Consell** que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana.
- **Ley 7/2012 de 23 de noviembre**, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana y el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista, compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.
- **Ley 8/2017, de 7 de abril**, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula con ello a todas las personas trabajadoras de la Mancomunidad Alto Vinalopó.

ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad regirá en el centro de trabajo de la Mancomunidad de Alto Vinalopó, Alicante, Plaza de la Constitución, 1, 03410, Biar.

ÁMBITO TEMPORAL

Respecto al ámbito temporal del Plan, entrará en vigor a todos los efectos el 30/09/2023 y su duración será de cuatro años, finalizando el 29/09/2027. El presente Plan quedará automáticamente sin validez a su vencimiento, comprometiéndose las partes integrantes del Comité de Igualdad a iniciar la negociación de un nuevo Plan.

ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

DENOMINACIÓN SOCIAL:	Mancomunidad del Alto Vinalopó
FORMA JURÍDICA:	Entidad pública
CIF	Entidad pública P-0300130B
DIRECCIÓN:	Alicante, Plaza de la Constitución, 1, 03410, Biar.
TELÉFONO:	96 581 07 53
EMAIL:	mancomunidad@altovinalopo.es
CONVENIO COLECTIVO:	Estatuto básico del empleado público Estatuto de los Trabajadores
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS:	16
PÁGINA WEB:	https://altovinalopo.sedelectronica.es/

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO

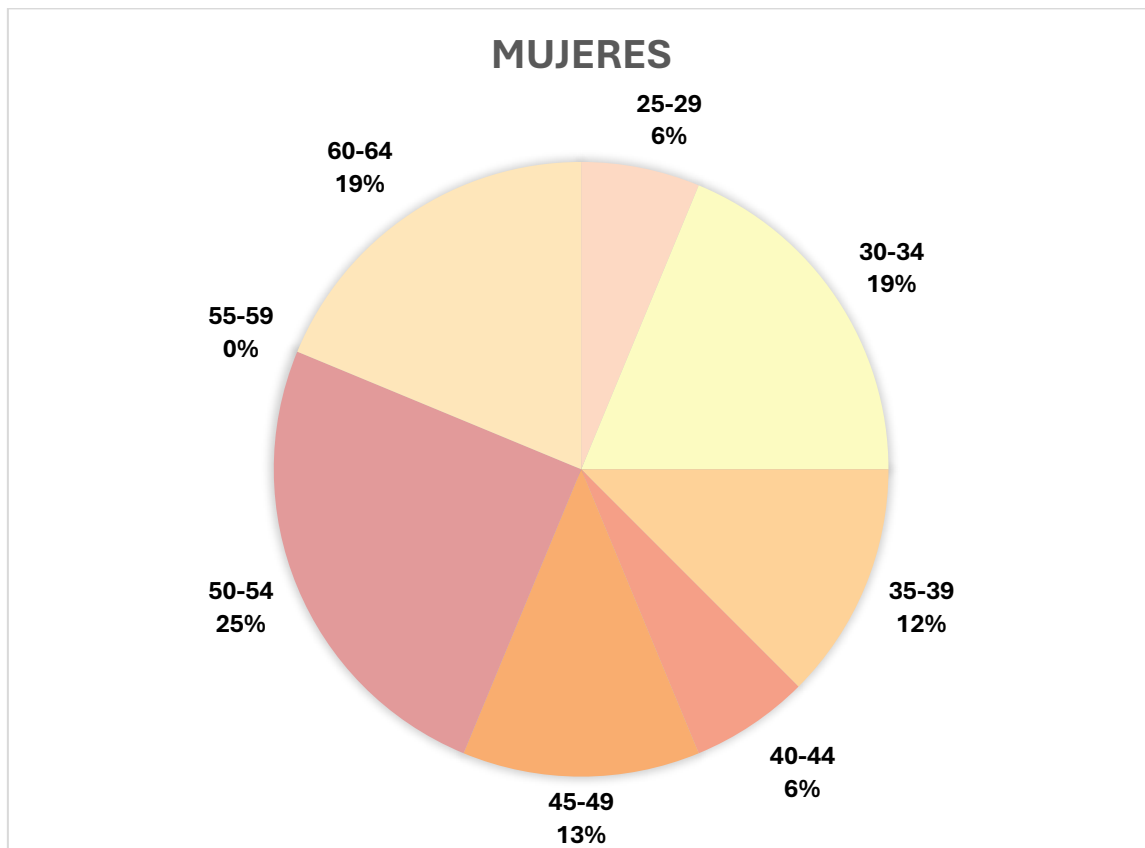


La mancomunidad de Alto Vinalopó, cuenta con una plantilla completamente feminizada, ya que las 16 mujeres empleadas alcanzan el 100% de las personas trabajadoras. Este dato no es de extrañar debido a que el sector de actividad de servicios sociales al que se dedican, tiene una tradición muy feminizada.

Aún en la actualidad los roles y estereotipos de género hacen que exista una marcada segregación horizontal, especialmente en sectores que se centran en los cuidados y servicios.

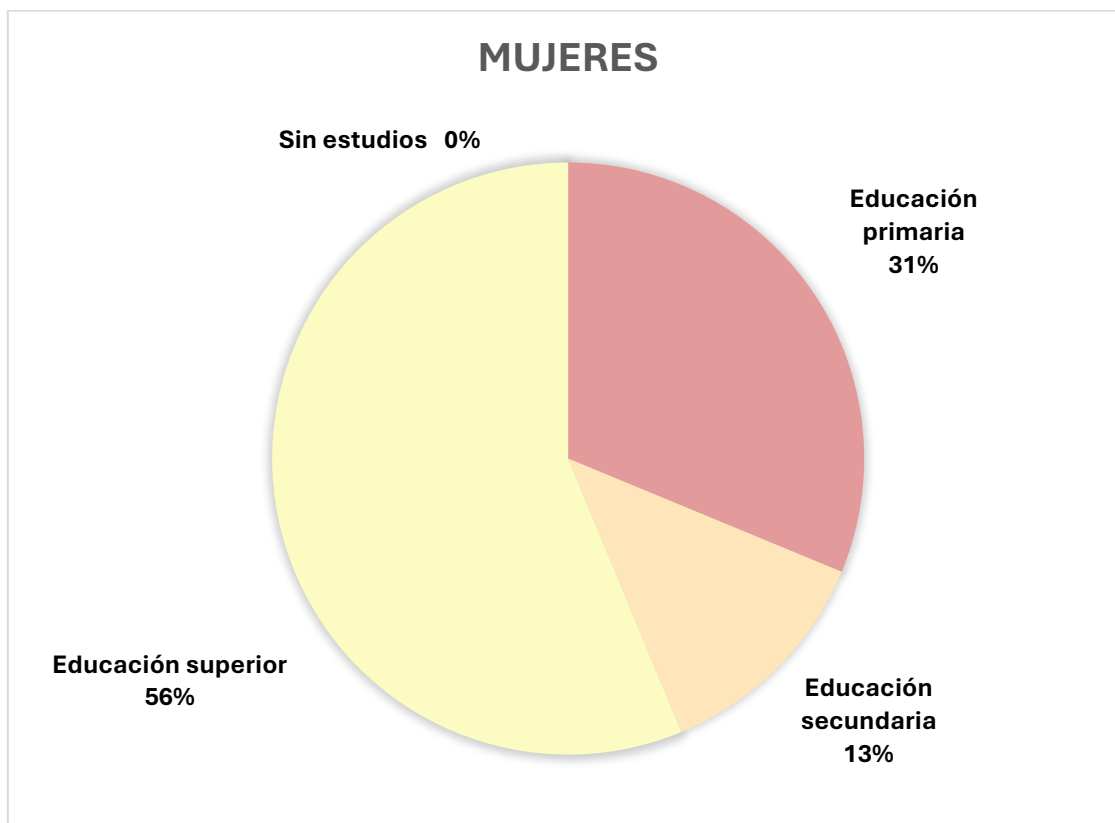
A pesar de esto, la entidad mantiene su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN EDAD Y SEXO



La distribución de la plantilla respecto a la edad de las personas trabajadoras es heterogénea, sin embargo, el grupo de personas con edades entre 50 y 54 años es el de mayor representación en la plantilla, abarcando el 25% del total. A este grupo de edad le sigue el de 60 a 64 años y el de 30 a 34 años con el 19% de la plantilla cada uno. Cabe señalar que, como se ha indicado previamente, no hay hombres en plantilla, así que **todos los porcentajes corresponden al grupo de mujeres.**

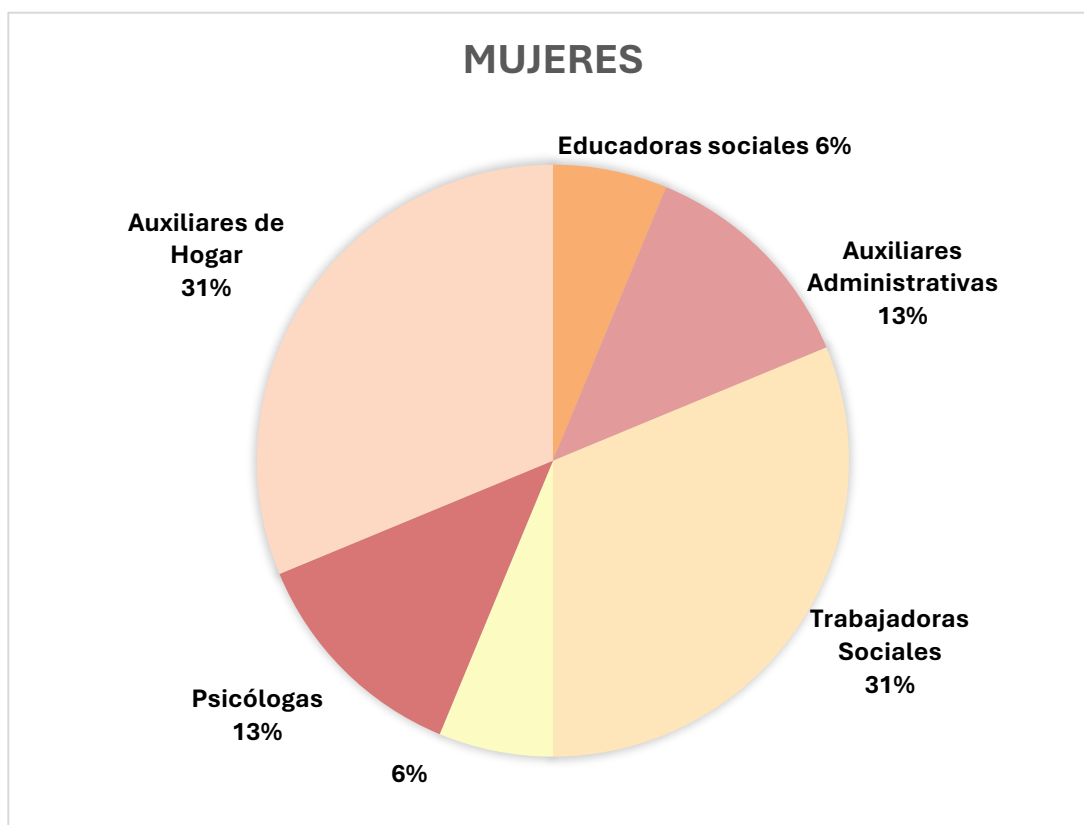
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO



La distribución de la plantilla según su nivel de estudios nos indica que se trata de un equipo heterogéneo en cuanto al grado de formación, ya que el 56% de las personas trabajadoras tienen educación superior frente al 44%, que no tienen. El 31% de la plantilla únicamente tiene estudios de Educación Primaria.

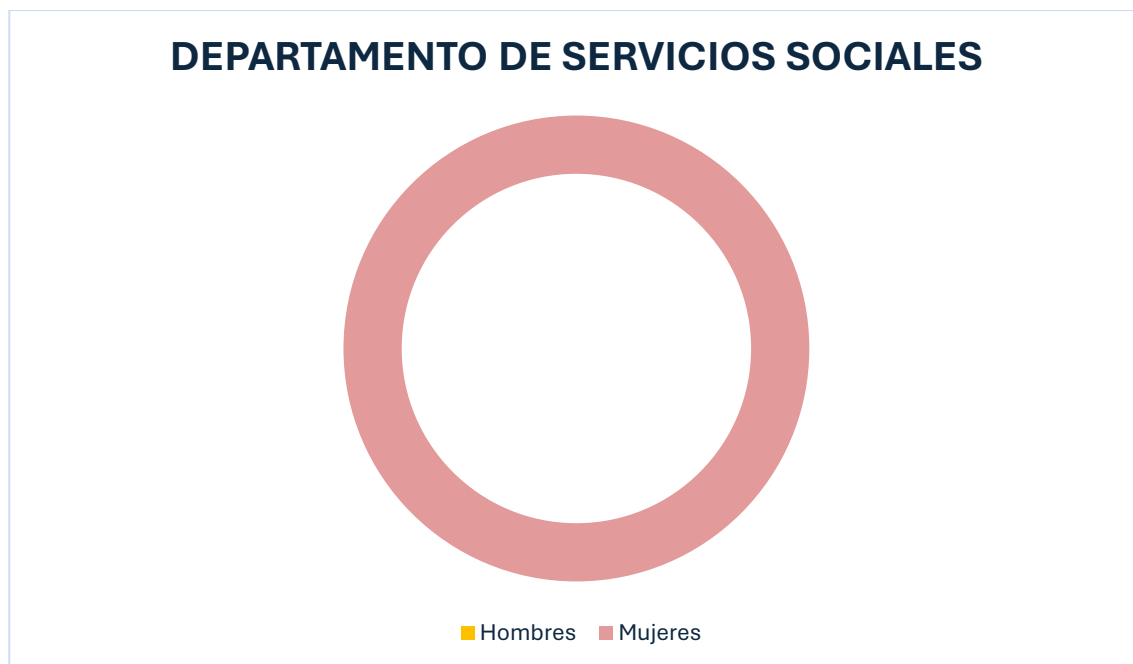
Todas las personas trabajadoras son mujeres, por lo que no podemos analizar la distribución de la plantilla interseccionando las variables de nivel de estudios y sexo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN CATEGORÍA



Respecto a la distribución de la plantilla de acuerdo a las categorías profesionales, observamos que la mayor parte del personal está formado por trabajadoras sociales (31%) y auxiliares de hogar (31%). Cabe señalar que tanto en la categoría de educadora social como la de secretaria, solamente trabaja una sola persona. La categoría de psicóloga y la de auxiliar administrativa constan de dos personas cada una. En relación con el sexo, todas las secciones están 100% feminizadas, ya que como ya hemos señalado, no hay hombres en la plantilla.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS



Todas las personas trabajan en el departamento de Servicios Sociales, por lo que consideramos que este es uno de los motivos por los que se trata de una plantilla tan feminizada. Solamente hay mujeres y todas pertenecen a este departamento.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

La plantilla de la Mancomunidad de Alto Vinalopó está contratada mayoritariamente como funcionaria, representando el 56% de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad. El 44% restante de la plantilla se encuentra en un modelo de contratación de interinidad. Todos estos contratos están ocupados por mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN DURACIÓN DE JORNADA

La mayoría de las trabajadoras (87%) está contratada a jornada completa. Solamente el 13%, es decir, 2 trabajadoras, están contratadas a jornada parcial. Las contrataciones a jornada parcial pueden deberse a que algunas trabajadoras compatibilizan dos empleos, o a motivos de conciliación familiar y laboral.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN TIPO DE JORNADA

Atendiendo al tipo de jornada de las mujeres que componen la plantilla, observamos que el 69% de las mismas cuentan con una jornada continua, mientras que el 31% trabajan a jornada partida. Dado que no hay hombres en la entidad, solamente podemos analizar el tipo de jornada de las mujeres trabajadoras.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y DE JORNADA

Atendiendo a las mujeres, observamos que 7 son funcionarias contratadas a tiempo completo. Por otra parte, de los 9 contratos de interinidad, 7 son a jornada completa y 3 a jornada parcial. Los contratos a jornada parcial se deben principalmente a la compatibilización con otros puestos de trabajo, como en ayuntamientos que forman parte de la mancomunidad, o, en su defecto, a conciliación familiar y laboral.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN ANTIGÜEDAD Y SEXO

Como puede apreciarse en el gráfico, la antigüedad de las mujeres que trabajan en la mancomunidad difiere de unas a otras. En este apartado tenemos en cuenta la reciente creación de la Mancomunidad en 2023, sin embargo, su plantilla se compone de estas trabajadoras que fueron derivadas desde otros ayuntamientos, por lo que en términos legales se les respeta dicha antigüedad. Los grupos más representativos están formados por las mujeres que llevan más de 20 años, las que llevan de 10-20 años, y las que llevan de 1-3 años, por lo que podemos considerar que se trata de una plantilla heterogénea en cuestión de antigüedad. No obstante, al tratarse solamente de mujeres no podemos realizar esta comparación con los hombres.

INGRESOS Y CESES

INCORPORACIONES SEGÚN SEXO

Dado que la mancomunidad se ha creado en 2023, todas las personas (16) que conforman la plantilla se incorporaron en el presente año. **Todas ellas son mujeres.**

INCORPORACIONES POR CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL

Las incorporaciones a la plantilla de la mancomunidad corresponden a las categorías profesionales A1, A, AP y C2. Estas categorías establecen criterios en base a la formación y al recorrido en las instituciones públicas. Los/las funcionarios/as A1 son quienes ocupan los puestos de mayor responsabilidad y liderazgo en las diferentes áreas de la Administración Pública, mientras que quienes pertenecen a la categoría A2 ocupan puestos de menor responsabilidad que aun así son muy necesarios para garantizar el correcto funcionamiento de las diferentes áreas. Por otra parte, el grupo AP refiere al empleado público que engloba al personal de la Administración Pública en España, sea este personal funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral (fijo o temporal) y personal eventual. En cuanto al grupo C2, estos/as son funcionarios/as del Cuerpo Auxiliar, que realizan tareas de atención al público o de administración elementales.

CRITERIOS Y CANALES DE INFORMACIÓN Y/O COMUNICACIÓN UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Al tratarse de un organismo perteneciente al sector público, los procesos de selección y de contratación se realizan mediante publicaciones de oposiciones y concursos en el Boletín Oficial del Estado. Esto implica que en este proceso no intervengan directamente las trabajadoras de la Mancomunidad, sino que son llevados a cabo por otros/as funcionarios/as del Estado.

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado teniendo en cuenta el contexto social, territorial e histórico. Así mismo, este documento conforma el resultado de la respuesta a una serie de cuestiones básicas que nos han permitido estructurar y elaborar el presente Plan de Igualdad con una metodología clara y concisa, y desarrolladas de manera consensuada entre las personas representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Dichas cuestiones básicas se exponen a continuación:



Este plan tiene como objeto promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres con los datos correspondientes al ejercicio 2023, no pudiéndose analizar la trayectoria histórica ni la evolución de los últimos años por ser una entidad de reciente creación.

A través de un cuestionario diagnóstico, se ha llevado a cabo un estudio de la situación actual de la plantilla de la Mancomunidad, desagregado por sexos. Dicho cuestionario, ha sido cumplimentado por varios de los departamentos de la Mancomunidad del Alto Vinalopó en base a la metodología aplicable a estudios de género.

Para favorecer el estudio de los datos, éstos se muestran mediante gráficas para poder analizar de manera visual los siguientes aspectos:

- Proceso de selección y contratación Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Una vez obtenidos los datos correspondientes, se ha procedido a elaborar un análisis DAFO para, posteriormente, proponer los objetivos y medidas incluidos en el actual Plan de Igualdad.

Junto con estos objetivos y medidas se han establecido unos indicadores, con la finalidad de realizar una evaluación y seguimiento y así poder comprobar si dichas medidas incorporadas en el Plan de Igualdad se llevan a cabo de manera efectiva, así como para analizar el impacto que dichas medidas tienen dentro de la entidad.

PRINCIPIOS RECTORES

PRINCIPIOS QUE REGIRÁN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

TRANSVERSALIDAD

Incorporación de políticas de igualdad a todos los ámbitos de actuación de la entidad

PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA E INSTITUCIONAL

Implicar tanto a la plantilla como a la propia entidad para que el presente Plan de Igualdad sea fruto de una colaboración para alcanzar objetivos

DINAMICIDAD

Su aplicación es progresiva y por ello puede estar sujeto a cambios durante su periodo de vigencia

FELIXIBILIDAD

Adaptado a las circunstancias, características, limitaciones, necesidades y posibilidades de la Mancomunidad

COMPROMISO

Debe ser un trabajo consensuado en el que participen y colaboren todas las partes integrantes de él

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

1

CULTURA DE LA MANCOMUNIDAD

Objetivo general

Crear y difundir una cultura de la entidad basada en el valor de la igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES
Poner en marcha la implantación del Plan de Igualdad.	1.1 Aprobación de I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ámbito interno de la Mancomunidad de Alto Vinalopó.	Aprobación del Plan de Igualdad.
	1.2 Difusión del presente documento.	Documentos de difusión.
Elaboración de una Comisión de Igualdad	1.3 Creación de una Comisión de Igualdad encargada de velar por el cumplimiento del presente Plan de Igualdad.	Acta de constitución de la Comisión.
Potenciar la formación en igualdad de oportunidades para el conjunto de la plantilla.	1.4 Se procurará, siempre que sea posible, que todos los cursos formativos que se impartan, sin tener en cuenta la materia que se trate en dichos cursos, lleven integrado un módulo específico con temática sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo, con el objetivo de conseguir que toda la plantilla tenga formación en igualdad	Número de cursos de formación.
Elaboración y difusión de una guía y de un protocolo sobre lenguaje inclusivo y sobre uso no sexista del lenguaje en el ámbito laboral.	1.5 Realización de una guía de uso y un protocolo sobre uso no sexista del lenguaje para su aprendizaje y utilización por todo el personal de la plantilla dentro del ámbito de trabajo.	Elaboración y difusión efectiva de la guía y del protocolo.

Objetivo general

Proporcionar una formación adaptada a las necesidades de toda la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES
Priorizar las acciones formativas.	2.1 En la realización de las acciones formativas, tendrán prioridad las personas que se encuentren ejerciendo un permiso de paternidad, maternidad, excedencia o reducción de la jornada por motivo de cuidados, o se reincorporen del mismo.	Cuestionario de detección de necesidades y preferencias formativas realizado. Exposición de los resultados obtenidos a través de un informe desagregado por sexo.
Información y difusión de la oferta formativa.	2.2 El departamento responsable se cerciorará de que toda la plantilla tendrá conocimiento del programa de formación, para que hombres y mujeres, puedan optar a las acciones formativas que deseen.	Número de anuncios e informaciones públicas sobre ofertas formativas.
Detección de necesidades formativas.	2.3 Creación de un cuestionario para localizar las carencias formativas y las preferencias de la plantilla para poder asegurar que todo el personal, en la medida de lo posible, pueda tener acceso a la formación que necesite o que sea de su especial interés.	Número de personas que, cumpliendo los criterios mencionados, acceden a las acciones formativas ofertadas.
Formación específica para los responsables de emitir comunicaciones	2.4 Realización de formación en comunicación inclusiva (lenguaje, imágenes y canales) al menos a las personas responsables de emitir o redactar la documentación interna y externa de la mancomunidad.	Formación realizada donde se especifique el número de sesiones, las horas impartidas, el material aportado etc.

3

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo general

Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES
<p>Información anual a la Comisión de Igualdad sobre las promociones efectuadas durante el año desagregadas por sexos.</p>	<p>3.1 Realización de un informe anual de las promociones efectuadas durante este periodo desagregadas por sexo. Este informe será presentado anualmente ante la Comisión de Igualdad para su conocimiento.</p>	<p>Realización y presentación anual del informe.</p>
<p>Sistema de promoción transparente con criterios objetivos.</p>	<p>3.2 Diseño y elaboración de un sistema de promoción transparente en todas sus fases, compuesto por criterios objetivos y sin sesgos de género, en consonancia con el sistema de acceso.</p>	<p>Criterios fijados para el sistema de promoción. Verificación de que no existan sesgos de género.</p>
<p>Ejecución de acciones positivas para equilibrar la representación de las mujeres.</p>	<p>3.3 Se llevarán a cabo las acciones positivas que sean necesaria para lograr que exista un equilibrio en la representación de las mujeres en aquellas áreas en las que se su representación sea menor, al amparo de lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Igualdad.</p>	<p>Informes de impacto de género llevados a cabo.</p> <p>Acciones positivas realizadas.</p>

4

ACCESO A LA ENTIDAD

Objetivo general

Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de selección de personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES
Redacción de convocatorias con lenguaje inclusivo.	4.1 Las convocatorias que estén vinculadas a la provisión de nuevos puestos de trabajo o todas aquellas que tengan como fin la promoción, estarán redactadas empleando un lenguaje inclusivo.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.
Examen exhaustivo del sistema de acceso.	4.2 Examen generalizado y en profundidad de todo el proceso vinculado con la descripción del perfil, el lenguaje empleado, los canales de comunicación utilizados y la inclusión en estos sistemas de selección de pruebas totalmente objetivas.	Exposición de los perfiles, canales de comunicación utilizados y pruebas de selección.
Creación de un protocolo de selección.	4.3 Establecer que, a dos currículums idénticos, se contrate al sexo infrarrepresentado	Informe anual de los procesos de selección segregado por sexo

5

CONCILIACIÓN

Objetivo general

Mejora de las medidas conciliadoras y fomento de la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES
Protocolizar medidas de conciliación existentes y las contempladas en el presente Plan de Igualdad.	5.1 Creación de un protocolo de Conciliación en donde se contemplen las medidas de conciliación ya existentes en la entidad. Se incluirán las medidas contempladas en el presente documento.	Protocolo de Conciliación y difusión.
Sensibilizar en materia de conciliación.	5.2 Llevar a cabo actuaciones de concienciación acerca de la importancia de la conciliación laboral y personal dirigidas a todo el personal de la entidad, así como campañas específicas dirigidas a la plantilla masculina.	Número de actuaciones desarrolladas en este sentido.
Limitar los horarios de las reuniones al horario laboral.	5.3 Las reuniones con personal técnico y político se harán respetando en lo posible el horario laboral, para facilitar la conciliación de este ámbito con el personal.	Número de reuniones entre personal técnico y político y horario de las mismas.
Creación de un buzón de sugerencias.	5.4 Se creará un buzón o cuenta de correo para recoger sugerencias del personal en materia de conciliación. Se aprovecharán las distintas campañas de difusión de medidas del Plan, para informar sobre la existencia de este recurso y	Campañas realizadas para el uso del recurso. Datos del buzón o cuenta de correo.

	promover su uso por parte de la plantilla.	
Dar prioridad a las personas que tengan a su cargo personas dependientes, para la elección de vacaciones y días libres, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	5.5 Dar prioridad al sector masculino, para que se acoja a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes, que generalmente hace uso de ellas el personal femenino.	Número de priorizaciones llevadas a cabo.

6

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo general

Obtención de una política de igualdad de condiciones laborales y salariales de hombres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES
Obtención de una visión de la situación de la entidad desde una perspectiva de género de los puestos de trabajo.	6.1 Realización de un estudio y análisis de puestos de trabajo con perspectiva de género.	Informe y balance de la información obtenida.
Estudio de la brecha salarial.	6.2 Estudio de los motivos que puedan causar brecha salarial de género. Elaborar un estudio o informe detallado de las retribuciones de la plantilla, desagregado por sexo. Dicho análisis integrará todos los conceptos y compensaciones extra salariales.	Informe realizado, con los conceptos y compensaciones extra salariales valorados y desagregación por sexo.

Establecimiento de medidas para corregir la brecha salarial existente.	6.3 Basándonos en las conclusiones obtenidas en el informe del estudio retributivo, se plantearán, en su caso, las medidas que se estimen oportunas para proceder a la reducción o eliminación de la brecha detectada.	Listado de medidas llevadas a cabo para corregir la brecha detectada
---	---	--

7

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general

Prevención y atención a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES
Diseño y elaboración de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	7.1 Se elaborará un Protocolo sobre acoso sexual o por razón de sexo el cual se ajuste a las necesidades de la propia entidad.	Documento del protocolo de acoso
Difusión el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	7.2 Se dará difusión, al citado protocolo, entre toda la plantilla por todos los medios de comunicación con los que se cuente para garantizar que llegue a su conocimiento. Se incluirá, en el formato que se considere oportuno, así como en la documentación de bienvenida de las nuevas incorporaciones.	Medios de difusión utilizados.
Registrar y examinar los casos de acoso producidos anualmente.	7.3 Redacción de un informe anual que precisará los casos de acoso notificados, las medidas	Elaboración del informe anual.

	que se implementaron y su resolución.	
Identificar, prevenir y sancionar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.	7.4 Prestar atención constante para detectar e identificar cualquier acto o situación que pueda implicar acoso sexual o por razón de sexo o violencia contra las mujeres.	Elaboración del informe anual.
Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	7.5 Se incluirán en la formación cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral, siempre que sea posible.	Número de formaciones efectuadas en este sentido.
Divulgar y comunicar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un canal de denuncias.	7.6 Al margen del protocolo de acoso, en el cual se expone el procedimiento de denuncia, se hace necesaria la divulgación de forma clara y precisa de dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de comunicaciones efectuadas.
Garantizar la máxima confidencialidad y eficacia para velar por la intimidad de la víctima.	7.7 Ofrecer a las personas afectadas y víctimas de estas situaciones la máxima protección posible. Se velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad	Firma de documentos.

MEDIOS DESTINADOS

MEDIOS DESTINADOS A LA CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La correcta consecución del Plan de Igualdad implica una planificación cuidadosa y rigurosa en la que se han de tener en cuenta diferentes factores. Uno de los aspectos clave en la implementación del Plan de Igualdad es la disposición de diversos recursos y medios que permitan llevar a cabo de manera efectiva y eficiente las distintas medidas propuestas en el plan.

La disponibilidad de estos recursos y medios se convierte así en un elemento fundamental para la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad, y su ausencia o insuficiencia puede dificultar o impedir la efectiva implementación de las medidas contempladas. Por lo tanto, es esencial realizar una adecuada identificación y valoración de los recursos y medios necesarios, con el fin de asegurar la viabilidad y efectividad del Plan de Igualdad y su adecuada implementación en la organización.

En resumen, la consideración de los recursos y medios necesarios para llevar a cabo las distintas medidas propuestas en el Plan de Igualdad se presenta como una condición imprescindible para el éxito de su implementación y para la consecución de la igualdad efectiva en la organización.

MEDIOS MATERIALES

La Mancomunidad pondrá a disposición los recursos materiales necesarios para la implementación de las medidas propuestas.

MEDIOS HUMANOS

Con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo del Plan de Igualdad la Mancomunidad establecerá una Comisión de Seguimiento encargada de supervisar la implementación de las medidas propuestas.

Dicha comisión será responsable de monitorear el desarrollo del plan y de proponer las acciones necesarias para asegurar su efectiva consecución. Asimismo, estará encargada de velar por la resolución de cualquier problema que pudiera surgir durante el proceso de implementación del Plan, con el objetivo de asegurar su correcta aplicación y cumplimiento.

MEDIOS ECONÓMICOS

La empresa asignará los recursos económicos necesarios para la implementación efectiva del Plan de Igualdad.

Así mismo, se destaca que el presente Plan de Igualdad ha sido subvencionado por la Diputación de Alicante.

La Mancomunidad adoptará todas las medidas necesarias para garantizar el éxito del Plan de Igualdad, incluyendo la posibilidad de contratar personal externo o empresas especializadas para aquellos aspectos que excedan las capacidades de la Comisión de Igualdad. La Mancomunidad se compromete a utilizar todos los recursos a su alcance para asegurar la resolución efectiva del Plan y el cumplimiento de los objetivos propuestos, velando siempre por la calidad y eficacia de las medidas implementadas en aras de la promoción de la igualdad en la organización.

PROCESO DE MODIFICACIÓN

PROCESO DE MODIFICACIÓN

Debido a que el Plan de Igualdad es un documento flexible que consta de: medidas a ejecutar, personas o departamentos responsables, indicadores de objetivos alcanzados, y temporalidad en su aplicación; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado en caso de:

- a. Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- b. No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c. Detectar que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para observar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión Negociadora.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de la mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afectan al contenido y/o distribución de este documento, se deberá notificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

EFICACIA

Trata de valorar hasta qué punto se ha alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.

COBERTURA

Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad de ésta.

PARTICIPACIÓN

Bajo este criterio se analiza la oportunidad de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

- A. Evaluación de medidas: Constituye el nivel más concreto de evaluación
- B. Evaluación integral del Plan: el segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de Igualdad (la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la comisión a través de los siguientes medios:

- En el caso de persona laboral de la empresa, se realizará a través de comunicación directa a la RLT- representación legal de las personas trabajadoras-
- En caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la empresa de la Comisión. En estos casos será la comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la comisión y deben resolver en un periodo no superior a los siete días naturales.

Si hubiere desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras..

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final. No hay que olvidarse de que el presente Plan de Igualdad está basado en unos objetivos a cumplir mediante acciones concretas, por lo que resulta imprescindible analizar la pertinencia de los objetivos y la consecución de los mismos, su eficacia y su eficiencia, así como las repercusiones de las acciones realizadas.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad y como también, la consecución de objetivos y el impacto en la plantilla, se aplicará una técnica metodológica mixta que aplique criterios cuantitativos y cualitativos. Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios cuantitativos nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiadas etc.

Los criterios cuantitativos nos permitirán conocer el impacto de las acciones tomadas respecto al personal colegiado y la plantilla de la entidad.

También se considera importante realizar esta metodología basándonos en tres aspectos relevantes: proceso, resultados e impacto. Estas tres áreas permitirán identificar cualquier deficiencia que se haya podido dar en el Plan de Igualdad para, más tarde, evaluarlo y proponer mejoras al respecto.

Evaluación de proceso ¿Cómo se ha llevado a cabo?

En este aspecto, se identificarán los niveles de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultad encontrada. Para ello analizaremos:

1. Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas (Cuantitativo).

Se especificarán todas las acciones, de tal manera, que puedan plasmarse en un documento donde aparezca si se ha realizado, está en proceso o no se ha realizado.

- Se considera que una acción **SE HA REALIZADO** cuando se han ejecutado actividades concordantes a lo largo del periodo establecido.
- Se considera que una acción **SE HA REALIZADO PARCIALMENTE** cuando se da alguno de los siguientes supuestos:

- Aunque se haya realizado alguna de las acciones establecidas y no se hayan completado en su totalidad.
 - Cuando se hayan dado circunstancias externas a la organización que hayan imposibilitado la realización de la acción establecida.
 - Si, por motivos de adaptación a los objetivos del Plan, se ha sustituido la acción establecida por otra más pertinente pero no se haya terminado de ejecutar dicha acción.
 - Cuando se haya realizado la acción, pero no se ha realizado durante el tiempo de duración que establecida en el Plan.
- Se considera que **UNA ACCIÓN NO SE HA REALIZADO** cuando no se ha llevado a cabo ninguna actividad concordante durante el periodo de inicio del Plan hasta el momento de la evaluación.

2. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones.

3. Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, en los casos en los que se pudieran dar.

Para conocer estos datos, se proporcionará un documento a rellenar por cada una de las actuaciones. Dicho documento contendrá la siguiente información:

Denominación de la actuación

- FECHA DE REALIZACIÓN
- NIVEL DE EJECUCIÓN
- RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN
- PROCESO DE EJECUCIÓN
- GRADO DE DIFICULTAD ENCONTRADO

Evaluación de resultados ¿Qué se ha hecho?

Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. Para ello se analizará:

- a) **Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.**
- b) **Nivel de corrección de las desigualdades.**

- c) **Grado de consecución de los resultados esperados.**

Evaluación de impacto ¿Qué se ha conseguido?

Identifica el grado de consecución de los objetivos generales de todas las áreas del Plan. Para ello se analizará:

- a) **Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.**
- b) **Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.**
- c) **Cambios en la cultura y de actitudes.**
- d) **Reducción de desequilibrios en la plantilla.**

Evaluación Global del Plan de Igualdad

Una vez finalizada la evaluación del Plan de Igualdad, se hará imprescindible realizar un informe que refleje todas las conclusiones extraídas de dicha evaluación, con la finalidad de corregir, en caso de ser necesario, ciertas medidas o actuaciones que pudieran darse en el Plan de Igualdad original ya que, como mencionamos, un Plan de Igualdad es un documento vivo sometido a las exigencias de las circunstancias de cada momento. Este informe permitirá identificar las áreas de mejora para adaptar el Plan de Igualdad a las mencionadas exigencias.

1. Información de resultados para cada área de actuación

- Grado de cumplimiento de objetivos.
- Nivel de realización de las acciones previstas.
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad.

2. Información sobre el proceso de implantación

- Nivel de desarrollo de las acciones.

- Grado de implicación de la plantilla en el proceso.
- El cumplimiento del calendario previsto.

3. Información sobre impacto

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?
- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

4. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del Plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan.

Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento tendrá la siguiente **estará compuesta por la representación de la Mancomunidad y por la representación de las personas trabajadoras.**

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para la vigilancia y seguimiento del plan y negociar, en caso necesario, las modificaciones y revisiones pertinentes y ACUERDAN constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

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

- Negociación de las modificaciones que sean precisas durante la implantación del Plan de Igualdad.

- Elaboración de informes de seguimiento.
- Identificación de las dificultades observadas en la implantación de las medidas.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Seguimiento de los indicadores de medición y establecimiento de 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.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Evaluación final del Plan de Igualdad a la finalización de su vigencia.
- Otras funciones que sean acordadas en el seno de la comisión.

Y actuará y llevará a cabo sus actuaciones según el siguiente **funcionamiento**:

Reuniones de la Comisión de Seguimiento

La comisión acuerda reunirse **anualmente**.

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.

Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán y actuarán de buena fe, con vistas a la implantación efectiva del Plan de Igualdad y a la consecución de acuerdos cuando sea preciso, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de estos, tanto parciales como totales.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento 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.

La comisión acuerda reunirse con una periodicidad semestral y el resultado de dichas reuniones se plasmará por escrito y se firmará por las partes.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento 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 empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión de Seguimiento

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento serán sustituidas en caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa 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.

Mancomunidad del Alto Vinalopó

