

II PLAN IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD COMARCAL ELS PORTS 2024 - 2028



CONTENIDO

1. PRESENTACIÓ	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. PROCESO DE REALIZACIÓN DEL PLANES DE IGUALDAD	7
3.1. Compromiso	7
3.2. Àmbit de aplicació.....	7
3.3. Àmbit temporal.	7
3.4. Medios para la puesta en marcha	7
3.5. Agentes implicados.	8
4. EL DIAGNÓSTICO COMO PUNTO DE PARTIDA	8
4.1. Proceso de diagnóstico.....	9
4.2. Análisis DAFO - Debilitades i Fortalesas	10
4.3. Objectius	11
4.4. Metodologia	12
5. ÀMBITS D'INTERVENCIÓ I LÍNIES D'ACTUACIÓ	13
6. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	17
7. RUTA D'IMPLEMENTACIÓ, CALENDARITZACIÓ	18
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	19
ANNEXE I: DIAGNÒSTIC.	20
1. COMPOSICIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNITAT.....	23
1.1- Composición de la plantilla	23
1.2- Distribución de la plantilla por departamentos	23
1.3- Acceso a la administración	24
2. JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA.	25
3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT.....	25
4. RETRIBUCIONES.	26
5. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD, TIEMPO DE TRABAJO, SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA Y ACTUACIONES EN MATERIA DE ACCIÓN SOCIAL.....	26
6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRACTACIÓN.....	27
7. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	27
8. SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RESGOS LABORALES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	28
9. COMUNICACIÓN NO SEXISTA.	28
10. CONTRACTACIÓN PÚBLICA Y ACCESO A BIENES Y SERVICIOS.....	28
11. ORGANIZACIÓN ELECTA MANCOMUNAL.....	29
ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	30
ANEXO II: FICHAS DE SEGUIMIENTO.	31
ANEXO III: TERMINOLOGIA	48



1. PRESENTACIÓN

El actual contexto de avance de las políticas sociales en nuestro territorio, también se ha extendido en las políticas públicas de género, como proceso político de transformación que forma parte de la agenda política y pública de la **Mancomunidad Comarcal Els Ports**.

Partiendo del reconocimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres como informador de todo el ordenamiento jurídico internacional, europeo, estatal y autonómico; y habiéndose constatado no obstante la existencia de una desigualdad estructural entre hombres y mujeres palpable transversalmente en todos los ámbitos de la vida de las personas, desde la **Mancomunidad Comarcal Els Ports** se asume la obligación legal y moral de trabajar en favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y de manera transversal en sus políticas públicas.

Por lo tanto, el **II Plan de Igualdad de la Mancomunidad Comarcal Els Ports** es reflejo de la voluntad y compromiso de la presente institución y de su gobernanza local para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres para corregir desigualdades y evitar discriminaciones. Pretendemos ejercer acciones valientes y transformadoras para conseguir cambiar la realidad consiguiendo nuevos espacios de progreso y mayores cotas de libertad y derechos.

A la **Mancomunidad Comarcal Els Ports** apostamos por el impulso de iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que nos ayuden a posicionar nuestra entidad en una más *igualitaria y libre de violencia de género.

Por eso y con el objetivo de implementar transversalmente el principio de igualdad en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno, se presenta el **II Plan de Igualdad de la Mancomunidad Comarcal Els Ports 2024-2028**, donde se recogen medidas en los ámbitos de los recursos humanos, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, comunicación inclusiva, prevención y detección del acoso por razón de sexo o sexual, entre de otros.

Los próximos cuatro años la Mancomunidad Comarcal Els Ports asume el compromiso de llevar a cabo y aplicar el resultado del presente trabajo, el cual aglutina 17 medidas que irán en beneficio del personal laboral de la entidad y el personal electo, así como del conjunto de la sociedad.

Iván Guimerà Edo
Alcalde de Villores



2- MARC NORMATIU

ÀMBITO INTERNACIONAL

- ✓ Carta de las Naciones Unidas (1945).
- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- ✓ Convenio sobre los derechos políticos de la mujer (1952), al cual se adhirió España el 1973.
- ✓ Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), ratificados por España el 1977.
- ✓ Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación directa contra la mujer (1979), a la cual se adhirió España el 1983.
- ✓ Declaración y Programa de Acción de Viena (Naciones Unidas, 1993).
- ✓ Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000).
- ✓ Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (2002).
- ✓ IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín (1995) y sus posteriores revisiones, la última en 2015 (Pekín +20)

ÀMBITO EUROPEO

- ✓ Convención Europea para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (1950), ratificada por España el 1979.
- ✓ Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- ✓ Tratado de la Unión Europea (1992) y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (1957).
- ✓ Tratado de Ámsterdam (1997), ratificado por España el 1998.



- ✓ 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 ocupación y ocupación.
- ✓ Reglamento (CE) N.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006, por el cual se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de género.
- ✓ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), ratificada por España el 2007
- ✓ Reglamento (CE) N.º 168/2007 del Consejo de 15 de febrero de 2007, por el cual se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- ✓ Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica. Estambul 11 de mayo de 2011, ratificado por España el 2014.

ÁMBITO ESTATAL

- ✓ Constitución Española 1978: arte. 14 y 9.2.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI).
- ✓ Ley 30/2003, del 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ✓ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género (LOVG).
- ✓ Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local.
- ✓ Pacto de Estado contra la violencia de género. 2017.



- ✓ Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación y la ocupación.
- ✓ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- ✓ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual 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.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- ✓ Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana: arte. 10 y 11.
- ✓ Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Ley 8/2010, de 23 de junio de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana: (arte 33.3k).
- ✓ Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la intimidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.
- ✓ Ley 7/2012, de 23 de noviembre, contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.
- ✓ Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.
- ✓ Pacto valenciano contra la violencia de género y machista de la Generalitat. 2017.

Por lo tanto, existe la obligación legal porque todas las Administraciones impulsen y se doten de un Plan de Igualdad. La **Mancomunidad Comarcal Els Ports**, como administración local que llega al alcance de todo el vecindario de la comarca, asume el reto y se dota del II Plan de Igualdad interno.



3. PROCESO DE REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La **Mancomunidad Comarcal Els Ports** ha diseñado el II Plan de Igualdad Interno 2024-2028 como una herramienta colaborativa, participativa y de aprendizaje colectivo que facilite la integración transversal del principio de igualdad de mujeres y hombres en las políticas y acciones internas de la institución.

Previamente al diseño del Pla se ha realizado un análisis y evaluación del Plan anterior y un informe de seguimiento. De este se ha extraído un Diagnóstico de situación de la entidad, que ha consistido en una revisión cuantitativa y cualitativa, a través de la cual se recogen datos desagregados por sexo de la situación actual interna y de las políticas internas de la mancomunidad en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

3.1. Compromís

La Mancomunidad Comarcal Els Ports, a través de compromiso institucional entre la presidencia y Agente de Igualdad acordó la redacción de un Plan de Igualdad que se renovará cada 4 años y que afectará toda la plantilla del consistorio. El presente Plano es redactado por el Agente de Igualdad de la Red Valenciana de Agentes de Igualdad de la Mancomunidad Comarcal Els Ports y será evaluado de forma anual por los trabajadores y las trabajadoras que forman parte de la Comisión de Igualdad.

3.2. Ámbito de aplicación.

Los acuerdos contenidos en el presente Plano de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral de la **Mancomunidad Comarcal Els Ports**.

3.3. Ámbito temporal

El Plan de Igualdad de Oportunidades tiene una vigencia de cuatro años desde su aprobación, concretamente desde el mes de marzo de 2024 hasta el mes de marzo de 2028, sin perjuicio que pertenezca en vigor hasta que se apruebe un nuevo Plan. Este Plan se tendrá que aprobar también en caso de cambio de la legislatura vigente.

3.4 Medios para la puesta en marcha



Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente Plano de Igualdad, la **Mancomunidad Comarcal Els Ports** utilizará el personal y los medios propios disponibles, para que no se genere ningún coste y no comprometer el equilibrio en el gasto. La mayor parte de las medidas a implementar solo implican llevar a cabo una reestructuración de recursos o asegurar la continuidad de determinadas prácticas o actividades que ya se venían desarrollando, manteniéndolas o, en su caso, adaptándolas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por estos motivos, el presupuesto global del Plan de Igualdad no puede ser estimado con carácter previo, sino solo después de hacer el seguimiento periódico (anual), la evaluación intermedia (a los dos años) y la evaluación final (a los cuatro años). Así mismo, es posible contar con los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de género del Ministerio de Igualdad para cada municipio y subvenciones tanto de la Diputación de Castelló como de la Generalitat Valenciana.

3.5. Agentes implicados.

<p>REPRESANTACIÓ LEGAL DE TRABAJADORES I TRABAJADORAS</p>	<p>Tienen que ser protagonistas activos durante todo el proceso, la COMISIÓN De IGUALDAD se tiene que constituir con la participación de varios cargos y personas de la Administración y representantes de todos los Sindicatos con presencia a la entidad en representación de la parte social. En el supuesto de que no exista representación legal del personal laboral, siendo uno de los motivos la existencia de plantilla reducida, entendemos que es positivo que la totalidad de la misma forme parte de la Comisión de Igualdad o que al menos una persona de cada departamento la conforme.</p>
<p>COMISIÓN DE IGUALDAD</p>	<p>Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes: administración y representación legal de la plantilla.</p>
<p>PLANTILLA</p>	<p>Principal agente implicado en el programa puesto que es el colectivo destinatario. No es un grupo homogéneo porque el que interesa analizar es la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible. Aportarán propuestas y participarán en el proceso de elaboración de Plan.</p>
<p>AGENTE DE IGUALDAD</p>	<p>Sus objetivos principales son aportar propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización y seguimiento del Plan.</p>



4. EL DIAGNÒSTIC COM A PUNT DE PARTIDA.

4.1. Proceso de diagnóstico.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad, resulta imprescindible conocer la situación en la cual se encuentra la entidad en materia de igualdad. Se ha llevado a cabo un análisis diagnóstico que nos ha permitido extraer la realidad de la situación sobre igualdad-desigualdad existente, por eso, se realiza uno exhaustivo estudio y valoración de la situación para conocer la presencia y posición de las mujeres y los hombres en la organización, el grado de incorporación y cumplimiento del principio de igualdad de género, y los posibles desequilibrios, desigualdades o discriminaciones sexuales y por razón de sexo, así como sus causas, para adoptar medidas que faciliten equilibrar y corregir la situación en la institución.

La herramienta para lo cual es el Diagnóstico de Situación que, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se instituye como un paso previo y obligatorio, el cual, nos permite establecer el punto inicial para avanzar hasta conseguir el objetivo último: la igualdad efectiva de mujeres y hombres a la Mancomunidad Comarcal Els Ports y en la Comarca.

Por lo tanto, por un lado, se acomete el estudio detallado de la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y los hombres en los procesos clave, y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades. Y, por otro lado, se profundiza en el análisis de cómo se transversaliza el principio de igualdad de género en el diseño y ejecución de los procesos, políticas y todas las actividades que realiza la entidad.

En el desarrollo del procedimiento del diagnóstico se han utilizado diferentes técnicas y herramientas para la recopilación de datos y análisis con el fin de conseguir una imagen real de la institución.

Por un lado, desde la Mancomunidad se proporciona información y documentación necesaria para el análisis y para adecuar la metodología del trabajo a las peculiaridades de



la organización; solicitante en este sentido toda la información disponible sobre la plantilla para el año 2024. Esta investigación documental ha permitido la detección y fijación de prioridades en la hora de recopilar información, facilitando la elaboración de un sistema de indicadores de análisis y evaluación.

Por otro lado, se ha llevado a cabo una encuesta a todo el personal de la mancomunidad para recaudar información cuantitativa sobre los indicadores de igualdad en la institución y la plantilla, así como información cualitativa sobre la percepción y conocimiento en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para detectar elementos que favorezcan el avance de una organización y sociedad más justa y equilibrada.

Finalmente se ha revisado el I Plan de Igualdad 2020-2024, realizando el informe de seguimiento final del plan y analizando el cumplimiento de las acciones y objetivos marcados para estos cuatro años para dar finalidad a aquellas que se han llevado a cabo, y dar continuidad a las que puedan seguir fomentando y dar cumplimiento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de la plantilla de la Mancomunidad Comarcal Els Ports.

4.2. Análisis DAFO - Debilidades y Fortalezas.

El análisis interno se centra en la propia estructura técnica, operativa, organizativa y humana de la entidad, destacando las debilidades y fortalezas existentes para la consecución de los objetivos a conseguir en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, para extraer conclusiones que definan la situación interna, atendiendo 6 áreas. Realizar un análisis DAFO nos permite conocer el contexto de la institución tanto a nivel interno como nivel externo. Estas siglas hacen referencia a las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

Las Debilidades y las Fortalezas se circunscriben al ámbito interno de la Mancomunidad y se tienen en cuenta para articular las medidas y las acciones internas, mientras que las Amenazas y Oportunidades pertenecen al entorno, al ámbito externo; y son también un factor importante para tener en cuenta. En una segunda fase, se ha llevado a cabo una encuesta a todo el personal laboral para recaudar información cuantitativa sobre los indicadores de igualdad en la institución y la plantilla, así como información cualitativa



sobre la percepción y conocimiento en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para detectar elementos que benefician al avance de una organización y sociedad más justa y equilibrada.

Realizar un análisis DAFO nos permite conocer el contexto de la institución tanto a nivel interno como nivel externo, Estas siglas hacen referencia a las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. Las Debilidades y las Fortalezas se circunscriben al ámbito Comarcal y se tienen en cuenta para articular las medidas y las acciones internas, mientras que las Amenazas y Oportunidades pertenecen al entorno, al ámbito externo: y son también un factor importante para tener en cuenta.

Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta puntual de sensibilización en materia de igualdad de hombres y mujeres. ✓ Falta de comunicación y difusión de las medidas del I Plan de Igualdad ✓ Plantilla laboral inestable que modifica continuamente el diagnóstico de la situación.
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia de un compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres. ✓ Actitud y deseo de cambio y mejora en las áreas comarcales. ✓ Comunicación fluida entre todas las áreas de la Mancomunitat.
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de recursos económicos que permiten la contratación de recursos humanos para hacer seguimiento de las políticas de igualdad.
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instaurar de manera transversal las políticas de igualdad en todos los aspectos institucionales. ✓ Personal laboral y ciudadanía participativa. ✓ Obtención de recursos económicos a través de la financiación del Ministerio de Igualdad, la Conselleria de servicios sociales, igualdad y vivienda y de la Diputación de Castellón.

4.3. Objetivos

- a. Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando disparos de género en la selección.
- b. Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de clases en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor.



- c. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- d. Diseñar un programa formativo en igualdad de oportunidades.
- e. Fomentar la utilización del lenguaje no sexista.
- f. Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones internas y externas.
- g. Dar a conocer a todo el personal de la organización el II Plan de Igualdad.
- h. Ser y dar imagen de institución involucrada con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- y. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger las víctimas.
- j. Promover acciones de prevención y mejora de la respuesta de la organización ante la violencia de género.

4.4. Metodología.

El II Plan de la Mancomunidad Comarcal Els Ports nace con el fin de ser una herramienta de gestión, aprendizaje y mejora continuada a través de un proceso de integración del principio de igualdad de mujeres y hombres.

Es necesaria la utilización de una metodología de carácter colectivo integral, puesto que el presente Plano de Igualdad pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.

Las medidas acordadas se tendrán que aplicar de manera transversal, dado que tienen que implicar todas las áreas de gestión de la organización comarcal. El Plan de Igualdad será dinámico y de desarrollo progresivo, pudiendo estar sometido a cambios constantes en función de los resultados obtenidos y de las necesidades que pudieran presentarse, por eso otra de las características será su flexibilidad, teniendo que adaptarse a las diferentes situaciones que se produzcan como resultado de la puesta en marcha de las acciones acordadas.

El objetivo final, es acabar con las posibles discriminaciones y conseguir una igualdad real,



se conseguirá por el cumplimiento de objetivos sistemáticos, desarrollados temporalmente hasta conseguir la igualdad efectiva entre las empleadas y los empleados de la Mancomunidad.

Por lo tanto, para la elaboración del I Plan de Igualdad, el Agente de Igualdad de la Red Valenciana de Agentes de Igualdad de la Mancomunidad Comarcal Els Ports ha realizado el Diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres; donde se ha valorado la situación para detectar desequilibrios, desigualdades o discriminaciones que requieren adoptar medidas para la eliminación y corrección, si hace falta, a nivel interno.

Basándose en los resultados del diagnóstico, se plantean objetivos y acciones de forma que se pueda avanzar en el objetivo general de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres entre el personal de la plantilla. Las áreas son:

- 1.º Acceso a la ocupación.
- 2.º Equilibrio retributivo.
- 3.º Conciliación y corresponsabilidad.
- 4.º Formación en igualdad.
- 5.º Conciliación, sensibilización, participación en igualdad y lenguaje no sexista.
- 6.º Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Plan se estructura en áreas para facilitar la gestión y seguimiento por el s departamentos y órganos responsables y el logro de los objetivos planteados. En cada área se establecen los objetivos específicos y las medidas a desarrollar para su consecución. En anexos se detalla las unidades responsables de su ejecución y seguimiento, la temporalización, así como los indicadores de seguimiento. El órgano encargado del seguimiento y evaluación del Pla es la Comisión de Igualdad.

5. ÀMBITOS DE INTERVENCIÓN Y LINIAS DE ACTUACIÓN.

ÁREA 1: ACCESO A LA OCUPACIÓN

OBJETIVO 1.1: Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando los sesgos de género en la selección



* Acciones:

1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que evitan la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
2. Comprobar y promover que la descripción de las ofertas de trabajo de ocupación no contenga ningún filtro por razón de sexo.
3. Formar en igualdad de oportunidades al personal encargado de realizar los procesos de selección.

ÁREA 2: EQUILIBRIO RETRIBUTIVO

OBJETIVO 2.1: Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor

* Acciones:

4. Realización de un estudio bienal de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarnos que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

ÁREA 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 3.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

* Acciones:

5. Diseño de una estrategia de comunicación interna que informe empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley.
6. Permitir la acumulación de horas de lactancia en el supuesto que se dé el caso.
7. Evitar en lo posible, las reuniones y la formación fuera del horario laboral.
8. Compensar las horas trabajadas fuera del horario laboral siguiendo la instrucción de la entidad.
9. Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes.

ÁREA 4: FORMACIÓ EN IGUALTAT

OBJETIVO 4.1: Diseñar un programa formativo en igualdad de oportunidades.

Acciones:

10. Realizar acciones formativas de sensibilización sobre la igualdad de trato y de oportunidades a todo el personal tanto político como funcionario/laboral.



ÁREA 5: COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN, SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA.

OBJETIVO 5.1.: Fomentar la utilización del lenguaje no sexista.

11. Poner a disposición del personal material descriptivo de la utilización del uso del lenguaje inclusivo.

OBJETIVO 5.2: Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones internas y externas.

Acciones:

12. Adecuación de los documentos internos de la Mancomunidad utilizando lenguaje inclusivo.
13. Incorporar la perspectiva de género en la web de la Mancomunidad, al Portal de Transparencia, etc.

OBJETIVO 5.3: Dar a conocer a todo el personal de la organización el II Plan de Igualdad.

14. Informar a todas las personas de la plantilla y al personal electo de la existencia y contenido del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 5.4: Ser y dar imagen de institución involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Acciones:

15. Difusión de las medidas que se vayan ejecutando por los canales de información de la propia institución.

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

OBJETIVO 6.1: Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger las víctimas.

*Acciones:

16. Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
17. Dar a conocer el protocolo entre la plantilla y el personal electo de la mancomunidad.

OBJETIVO 6.2: Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la organización frente a la violencia de género

*Acciones:



18. Informar la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
19. Crear y hacer difusión de un documento de teléfonos de interés frente a la violencia de género.
20. Mejorar el conocimiento sobre el estrés y su gestión.

ÁREAS, OBJETIVOS Y ACCIONES

Acceso a la ocupación	1.1	Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando los rasgos de género a la selección
	1.	Promover procesos de selección y promoción de la igualdad que evitan la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
	2.	Comprobar y promover que la descripción de todas las ofertas de trabajo no contenga ningún filtro por razón de sexo.
	3.	Formar en la igualdad de oportunidades al personal encargado de los procesos de selección.
Equilibrio retributivo	2.1.	Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de clases en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor.
	4.	Realización de un estudio bienal de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarse que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Conciliación y corresponsabilidad	3.1	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
	5.	Diseño de una estrategia de comunicación interna que informe a los empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley.
	6.	Permitir la acumulación de horas de lactancia en el supuesto que se dé el caso.
	7.	Evitar en lo posible, las reuniones y la formación fuera del horario laboral.
	8.	Compensar las horas trabajadas fuera del horario laboral siguiendo la instrucción de la entidad.
Formación en igualdad	9.	Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes.
	4.1.	Diseñar un programa formativo en igualdad de oportunidades.
	10.	Realizar acciones formativas de sensibilización sobre la igualdad de trato y de oportunidades a todo el personal tanto político como funcionario/laboral.
Conciliación, sensibilización, participación en igualdad y lenguaje no sexista.	5.1.	Fomentar la utilización del lenguaje no sexista.
	11.	Meter a disposición del personal material descriptivo de la utilización del uso del lenguaje inclusivo.
	5.2.	Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones internas y externas
	12.	Adecuación de los documentos internos de la Mancomunidad utilizando lenguaje inclusivo.
	13.	Incorporar perspectiva de género en la web de la Mancomunidad, al Portal de Transparencia, etc.
	5.3.	Dar a conocer a todo el personal de la organización el Plan de igualdad.



	14.	Informar a todas las personas de la plantilla y al personal electo de la existencia y contenido del Plan de Igualdad.
	5.4.	Ser y dar imagen de institución involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	15.	Difusión de las medidas que se vayan ejecutando por los canales de difusión de la propia institución.
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	6.1.	Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger a las víctimas.
	16.	Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
	17.	Dar a conocer el protocolo frente al acoso sexual a la plantilla de la mancomunidad.
	6.2.	Promover acciones de prevención y mejora de la respuesta de la organización frente a la violencia de género.
	18.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de los derechos reconocidos de mujeres víctimas de violencia de género.
	19.	Crear y hacer difusión de un documento de teléfonos de interés frente a la violencia de género.
	20.	Mejorar el conocimiento sobre el estrés y su gestión.

6.LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de impulsar el seguimiento y evaluación del plan. Está compuesta por:

- Una persona que forme parte de la corporación y actuará en calidad de presidencia.
- Una persona por cada área de funcionamiento de la propia entidad.
- La persona que ejerza las funciones de secretaria e intervención.
- Agente de Igualdad de la Red Valenciana de Agentes de Igualdad en la Comarca de los Puertos.

La Comisión de Igualdad se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez en el año, para planificar, organizar las acciones anuales y realizar el seguimiento anual del Plan. Así mismo se podrá reunir con carácter extraordinario tantas veces como se considere necesario para la correcta implementación del Plan, a propuesta de cualquier de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.



7. RUTA DE IMPLEMENTACIÓN, CALENDARIZACIÓN.

ACCIONS		2024	2025	2026	2027
1	Promover procesos de selección y promoción de la igualdad que evitan la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.				
2	Comprobar y promover que la descripción de todas las ofertas de trabajo no contenga ningún filtro por razón de sexo.				
3	Formar en igualdad de oportunidades al personal encargado de los procesos de selección.				
4	Realización de un estudio bienal de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarse que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo				
5	Diseño de una estrategia de comunicación interna que informe empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley.				
6	Permitir la acumulación de horas de lactancia en el supuesto que se dé el caso.				
7	Evitar en lo posible, las reuniones y la formación fuera del horario laboral.				
8	Compensar las horas trabajadas fuera del horario laboral siguiendo la instrucción de la entidad.				
9	Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes.				
10	Realizar acciones formativas de sensibilización sobre la igualdad de trato y de oportunidades a todo el personal tanto político como funcionario/laboral.				
11	Meter a disposición del personal material descriptivo de la utilización del uso del lenguaje inclusivo.				
12	Adecuación de los documentos internos de la Mancomunitat				



	utilizando lenguaje inclusivo.				
13	Incorporar perspectiva de género en la web de la mancomunidad, al Portal de Transparencia, etc.				
14	Informar a todas las personas de la plantilla y al personal electo de la existencia y contenido del Plan de Igualdad				
15	Difusión de las medidas que se vayan ejecutando por los canales de difusión de la propia institución.				
16	Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.				
17	Dar a conocer el protocolo frente a l 'acoso sexual a la plantilla de la mancomunidad.				
18	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de los derechos reconocidos de mujeres víctimas de violencia de género.				
19	Crear y hacer difusión de un documento de teléfonos de interés frente a la violencia de género.				
20	Mejorar el conocimiento sobre el estrés y su gestión.				

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Pla es la Comisión de Igualdad. A tal efecto se reunirá una vez en el año durante toda la vigencia del Plan: para planificar y organizar las acciones a desarrollar durante el año y analizar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en cada una de las acciones para determinar las posibles modificaciones en el planteamiento de medidas. Para lo cual se utilizará entre otros los siguientes indicadores:

a. Evaluación de resultados. Indicadores

- ✓ Número total de acciones por áreas implantadas
- ✓ Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas
- ✓ Grado de desarrollo de las acciones planteadas
- ✓ Análisis sobre los efectos no previstos del plan

b. Evaluación del proceso

Indicadores de evaluación del proceso:

- ✓ Grado de sistematización de los procedimientos
- ✓ Grado de información y difusión entre la plantilla
- ✓ N.º de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- ✓ N.º de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- ✓ Grado de cumplimiento del presupuesto
- ✓ N.º de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
- ✓ N.º de acciones de sensibilización y formativas realizadas.

c. Evaluación de impacto



Medidas anuales, una vez aprobado el plan

- ✓ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- ✓ Aumento de conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- ✓ Utilización de las medidas de conciliación
- ✓ Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista
- ✓ Evolución de la plantilla en los últimos tres años
- ✓ Incorporaciones del último año.
- ✓ Distribución por grupos de edad.
- ✓ Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

Así mismo, elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.



ANEXO I: DIAGNÓSTICO.



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT COMARCAL ELS PORTS: ÁMBITO INTERNO

Para la elaboración del II Plan de Igualdad, resulta imprescindible conocer la situación en la cual se encuentra la Mancomunidad en materia de igualdad, por eso se ha llevado a cabo un análisis que nos ha permitido extraer la realidad de la situación sobre igualdad-desigualdad existente. Se realiza un exhaustivo estudio y valoración de la situación para conocer la presencia y posición de las mujeres y los hombres en la organización, el grado de incorporación y cumplimiento del principio de igualdad de género, y los posibles desequilibrios, desigualdades o discriminaciones sexuales y por razón de sexo, así como sus causas, para adoptar medidas que faciliten equilibrar y corregir la situación en la institución. Así se valora también la comparativa con el diagnóstico de situación realizado para el Plan anterior para conocer las mejoras obtenidas con la aplicación de las acciones establecidas en este.

Por lo tanto, por un lado, se acomete el estudio detallado de la composición de la plantilla y la estructuración

política como la participación de las mujeres y los hombres en los procesos clave, y la incidencia que tiene

la gestión de los recursos humanos en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades. Y, por otro lado, se profundiza en el análisis de cómo se transversaliza el principio de igualdad de género en el diseño y ejecución de los procesos, políticas y todas las actividades que realiza la organización. Para poder conocer la realidad institucional, el objetivo general consiste a establecer los ámbitos de investigación, los cuales son:

- ✓ Circunstancias laborales: distribución de la plantilla en función del sexo, condiciones laborales, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, antigüedad, formación, dedicación, edad, responsabilidades, infrarrepresentación femenina y la percepción de las personas que trabajan.
- ✓ Acceso a la administración: se incluye o no la igualdad de oportunidades. Cometido el proceso de selección. Evolución de las contrataciones. Percepción de las personas que trabajan.
- ✓ Retribución: políticas de retribución y brecha salarial en función de la categoría profesional y el puesto de trabajo, así como la percepción de las personas trabajadoras.
- ✓ Conciliación y corresponsabilidad: la gestión del tiempo de trabajo, las medidas que se ejecutan y la percepción de las personas que trabajan.



- ✓ Salud laboral: estudios de riesgos laborales con perspectiva de género con las respectivas medidas preventivas o correctores, comunicación de los riesgos laborales en función del sexo, prevención para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

- ✓ Comunicación no sexista: el personal responsable de la comunicación está formado en igualdad de oportunidades, se usa un lenguaje no sexista, redacción no sexista de las ofertas de trabajo.

- ✓ Formación: valorar si se contempla la igualdad de oportunidades, como se gestiona y qué es la participación en la formación en función del sexo.

- ✓ Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: disponibilidad y conocimiento del protocolo de actuación, formación en prevención y actuación a toda la plantilla, disponibilidad de equipo especializado en la materia.

- ✓ Política: La participación y estructura de la administración también forma parte de este aspecto. La imagen interna y externa de la entidad, así como las actitudes que puedan suceder contrarias a la igualdad forman parte también de este punto.

Establecidos los ámbitos del diagnóstico se han elaborado dos cuestionarios: uno para recopilar datos cualitativos con el fin de poder conocer la percepción de la plantilla en cuanto a la realidad institucional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y otro para recoger los cuantitativos.

Los datos cuantitativos se han obtenido a través del departamento de secretaria e intervención, facilidad por el personal laboral de la entidad y se han comprobado a fecha de 1 de marzo de 2024.

Una parte del personal que presta sus servicios a la presente institución está compuesta por personas contratadas a través de programas de un año de duración o inferior. Estas personas son analizadas en el presente diagnóstico, sin embargo, tenemos que tener en cuenta que se trata de personal muy cambiante que puede hacer variar los datos significativamente de un año al otro.

Hay que destacar que las medidas que se implantan en el Plan de Igualdad serán aplicables a todo el personal

que formo parte de la organización, independientemente de la modalidad de sus contratos de trabajo y de la temporalidad de estos.



Los datos obtenidos se han plasmado en mesas, elaborando gráficos para trasladar la información de la manera más clara posible, facilitando el análisis y la comprensión de estos.

A continuación, se comentan los diferentes resultados obtenidos en el análisis descriptivo teniendo en cuenta

las diferentes dimensiones que forman el cuestionario en sí.

Para valorar las acciones a implementar en este Plan se tienen en cuenta los informes de seguimiento del Plan anterior y atendiendo sus resultados se plantea la re-aplicación de algunas de ellas para este II Plan.

1. COMPOSICIÓ LABORAL DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNITAT.

1.1- Composición de la plantilla

La plantilla de la Mancomunidad Comarcal Els Ports está formada por un total de 40 personas; 30 mujeres *y 10 hombre con un porcentaje de 75% de mujeres hacia a un 25% de hombres. Hay que tener

en cuenta que muchos de los perfiles laborales que presenta la mancomunidad su tradicionalmente feminizados, por el que esta podría ser una razón de la elevada presencia de mujeres. Otros perfiles son recursos de ocupación para personas desocupadas de larga duración, donde el porcentaje de mujeres también es más alto.

1.2- Distribución de la plantilla per departament

Una de las cuestiones importantes para desarrollar un Plan de Igualdad es adoptar medidas que corrijan prácticas que puedan provocar segregación horizontal y vertical. Por lo tanto, resulta conveniente conocer y analizar la participación de mujeres y hombres en las diferentes

áreas funcionales de la Mancomunidad, así como los niveles jerárquicos. En este sentido, la información proporcionada para el análisis de este apartado refleja la prevalencia de las mujeres en el personal laboral. Con la Tabla 1 de distribución del personal laboral de la Mancomunidad por áreas de trabajo destacan dos casos: Por un lado, se observa que en el área de Servicios Sociales Base y en a de juventud todas las trabajadoras son mujeres. Por otro lado, en el área de EMPACE pasa el contrario y la mayoría son hombres. Analizando las funciones de estas y la demanda de los puestos de trabajo se pueden sacar dos conclusiones: Continúen habiendo trabajos feminizados y masculinizados y aunque las ofertas no contengan discriminación por razón de sexo hay lugares donde destaca la demanda laboral de hombres y otros de mujeres. En el área de Servicios Sociales se ejecutan acciones de cuidados, actividad desarrollada tradicionalmente por el sexo femenino. En cambio, en el



área del EMPACE trabaja con el emprendimiento y otras cuestiones que se acercan más al ámbito económico tradicionalmente relacionado con el género masculino. Hay otros puestos de trabajo que, aunque la diferencia no es tan grande o únicamente hay una persona por área, también se podrían considerar los mismos factores.

Área	Valores absolutos			Valores Relativos		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Secretaría-INTERVENCIÓ	0	1	1	0%	100%	2,5%
Administración	1	0	1	100%	0%	2,5%
AEDL	1	0	1	100%	0%	2,5%
Servicios Sociales Base	14	0	14	100%	0%	35%
Igualdad	1	0	1	100%	0%	2,5%
Taller Ocupación	8	3	11	72,7%	27,3%	27,5%
Reactiva Els Ports- EMPACE	1	5	6	16,7%	83,3%	15%
Joventut	3	0	3	100%	0%	7,5%
Turismo	1	0	1	100%	0%	2,5%
Deporte	0	1	1	0%	100%	2,5%
Total	30	10	40	75%	25%	100%

Taula 1. Distribución laboral per áreas de trabajo.

1.3- Acceso a la administración.

El personal funcionario, solo quién es personal funcionario de carrera, tiene garantizada la estabilidad de su actividad profesional, mientras que el resto, el eventual o interino, no dispone de esta garantía, puesto que prestan sus servicios con un carácter transitorio o no permanente. El personal laboral es el que presta sus servicios profesionales al sector público en virtud de un contrato de trabajo de naturaleza laboral en cualquier de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral. La imagen global de participación del personal en los diferentes colectivos se puede observar en la tabla 2.



Hay que tener en cuenta que el 50% del personal laboral de la mancomunidad está contratado mediante programas de contrato, por el que los datos pueden ser muy variables y se modifican de un año el otro puesto que dependen otras administraciones y de la renovación de estos Programas. Pero por lo que respecta a la distribución por sexos dentro de cada área de tipo de contrato, no destaca la prevalencia de uno de los sexos sobre el otro en ninguna de ellas, teniendo en cuenta los porcentajes totales de hombres y mujeres trabajando.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO						
	VALORES ABSOLUTOS			VALORES RELATIVOS		
	MÚJERES	HOMBRES	TOTAL	MÚJERES	HOMBRES	TOTAL
Funcionario de carrera	6	1	7	85,7%	14,3%	17,5%
Funcionario interino por programas	15	5	20	75%	25%	50%
Laboral fijo						
Laboral duración temporal	9	4	13	69,2%	30,8%	32,5%
Otros	30	10	40	75%	25%	100%

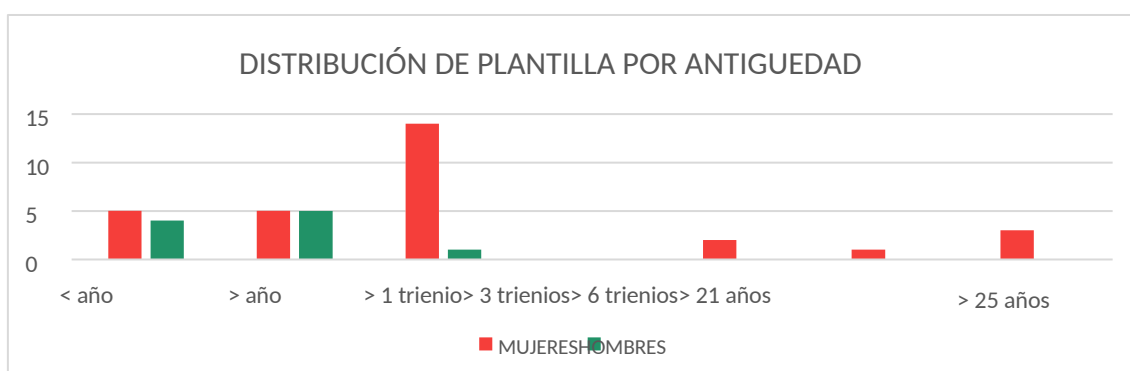
Tabla 2. Distribución de la plantilla para tipo de contrato.

2- JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA.

Únicamente hay una mujer en dedicación parcial, por el que no es un dato significativo por saber si se da el caso de discriminación de género en la hora de la distribución del tiempo de trabajo.

3- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT.

La Mancomunidad Comarcal Els Ports, más del 50% del personal té una antigüedad de menos de 3 años. De estas solo hay un hombre con un trienio trabajado, el resto son todo mujeres. Estos resultados se deben a que los hombres que trabajan a la Mancomunidad Comarcal de Els Ports están contratados a través de programas de ocupación temporales o lo proyectas que se han empezado a impulsar recientemente.



Taula 3. Porcentaje de hombres y mujeres según antigüedad.

4- RETRIBUCIONES.

Las retribuciones vienen dadas según el tipo de contrato, por lo tanto, valorando los contratos equivalentes, las retribuciones su las mismas para hombres y mujeres. Únicamente hay variación en complementos según trienios trabajados y kilometraje.

Tabla 4. Retribuciones brutes anuales.

5. CONCILIACIÓ, CORRESPONSABILITAT, TEMPS DE TREBALL, SORTIDA DE L'ORGANITZACIÓ PRODUCTIVA I ACTUACIONS EN MATÈRIA D'ACCIÓ SOCIAL

En el periodo 2023 hubo 30 bajas contabilizadas a la Mancomunidad Comarcal Els Ports. De ellas, 26 fueron por enfermedad común, con 16 de mujeres y 10 de hombres. Otros 3 por maternidad/paternidad,

con 2 mujeres y 1 hombre y 1 por accidente el laboral de un hombre. Se recomienda revisar en detalle estas enfermedades comunes por si tienen relación con el sexo y el puesto de trabajo, u otras condiciones en las cuales hay más riesgos de enfermedad en un sexo o el otro. Actualmente hay 2 bajas laborales de 2 mujeres en la Mancomunidad Comarcal Els Ports por permiso de maternidad.

Durante el periodo laborar que ocupaba la vigencia del anterior únicamente hubo una baja definitiva de un hombre por otros motivos ajenos a la empresa no relacionados con la cura de menores o familiar comunicado expresamente a la Mancomunidad.

Respecto al permiso de lactancia, se permite la acumulación de horas de lactancia en días completos caso que el personal empleado lo solicito.

Así mismo, tenemos que tener en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y conocer las situaciones familiares de la plantilla relacionadas con el ámbito de atención a terceras perso puesto que nos permitirá planificar y desarrollar acciones, medidas y estrategias más acordes a



necesidades reales del personal. En este sentido, a la Mancomunidad no constan registradas las situaciones familiares del personal más allá de las facilitadas para la realización del presente diagnóstico, las cuales nos permite conocer de manera parcial las situaciones del personal relacionadas con la atención a terceras personas.

En relación con las campañas informativas y de sensibilización dirigidas al personal para promover la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral no constan realizadas acciones específicas desde la organización con estas finalidades, por lo cual su realización será una cuestión para considerar para diseñar las acciones del Plan de Igualdad. Las actuaciones y planes de acción social tienen por finalidad mejorar la calidad de vida del personal al servicio de las administraciones públicas a través de un conjunto de medidas encaminadas a la promoción y desarrollo del bienestar social del personal.

6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRACTACIÓN.

La Mancomunidad como administración se rige por la legislación general, específica, estatal y autonómica aplicable en los procesos de selección, los cuales tienen un carácter abierto y tienen que garantizar la libre concurrencia, sin perjuicio del que establece para la promoción interna, las medidas de discriminación positiva que prevé el Estatuto del Empleado público y las pruebas tienen que velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos a los procesos selectivos.

En relación con la composición de los tribunales calificadoros, la legislación (arte. 79.1 **EBEP) establece que la composición de los órganos de selección se tiene que adecuar al criterio de paridad entre mujer y hombre.

7. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La formación es un aspecto clave para mejorar la situación laboral y poder promocionar internamente. En este punto se consideran los aspectos en cuanto a la formación continuada, así como la formación en materia de igualdad.

De la información recaudada no consta que la Mancomunidad Comarcal Els Ports tenga un Plan de Formación propio para la formación y promoción del personal. Las acciones formativas que, en este sentido se hayan podido hacer, no constan como sistematizadas ni se encuentran plasmadas en ningún documento, por lo cual se deduce que sigue un proceso informal dentro de la organización. La Mancomunidad, para su personal, está acogido en el Plan Agrupado de Formación de la Diputación Provincial de Castelló, a la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, a la Federación Española de Municipios y Provincias, y a la Fundación Isonomía. Sin embargo, en ningún caso n



consta ninguna acción formativa en materia de igualdad dirigida de manera formal y transversal para toda la plantilla.

Se recomienda realizar un seguimiento de los procesos asociados a la formación con el ánimo de detectar posibles dificultades, necesidades no cubiertas, y en su caso promover la formación, especialmente en materia de igualdad.

En cuanto a la promoción interna, nos consta que en los últimos años no se han producido procesos de promoción interna, no podemos realizar un análisis comparativo de la promoción.

8. SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El personal de La Mancomunidad no dispone de un servicio propio de Prevención de Riesgos Laborales, pero lo tiene contratado mediante servicios externos. Se nos informa que se han llevado a cabo las acciones formativas previstas en la legislación y convenios relativos a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, pero no consta de un registro de las acciones formativas desarrolladas, por lo tanto, se recomienda realizar un seguimiento de las acciones desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales puesto que no disponemos de ningún tipo información ni la relativa a la adopción de medidas técnicas, organizativas y/o adicionales, relacionadas con el embarazo o la lactancia.

La Mancomunidad te pendiente la elaboración de un protocolo de prevención de violencia de género, tal y como marcaba la acción 15 del área de salud laboral y prevención de riesgos laborales y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

9. COMUNICACIÓN NO SEXISTA.

Tenemos que fomentar el uso de un lenguaje no sexista, donde se dé visibilidad a la mujer y sus circunstancias sociales atendida la invisibilidad que históricamente se le ha impuesto.

Tenemos en cuenta que el personal responsable de la comunicación no está formado en igualdad de oportunidades. Para conseguir utilizar una comunicación no sexista se recomienda elaborar una guía sencilla para la utilización del uso de lenguaje inclusivo y realizar la formación necesaria sobre este tema. Así mismo, se evidencia que la entidad tiene intención de mejorar el uso lenguaje igualitario, eliminando todo aquel lenguaje sexista.



10. CONTRACTACIÓN PÚBLICA Y ACCÉSO A BIENES Y SERVICIOS

La legislación tanto estatal – arte. 34.1 y 2 LOI- como autonómica – 46.1 LOICV- establece y recomienda la exigencia por parte de la administración de un plan de igualdad a las empresas que se presenten para la adjudicación de contratos administrativos, de este modo la mancomunidad puede establecer, en los contratos que celebre, condiciones especiales con el fin de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

En este sentido, la organización manifiesta que no exige de manera explícita la exigencia del cumplimiento legal a las empresas candidatas como en su caso tener un plan de igualdad, pero sí que tiene en cuenta y respeta el principio de libertad, acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad entre las candidaturas.

Por lo tanto, sugerimos que en los procesos de contratación pública y con el fin de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, se incluye algún tipo de medida o mecanismo que favorezca la contratación de empresas que en su caso acreditan tener implantadas medidas o planes de igualdad.

11. ORGANIZACIÓN ELECTA MANCOMUNAL

La organización electa de la mancomunidad no se rige por unas elecciones parejas a las municipales, sino que dependen de los resultados de estas a nivel comarcal para la elección de las candidaturas a presidencia y otros cargos.

Los representantes electos de todos los ayuntamientos de los municipios de la Comarca de Els Ports eligen

quién ejerce el cargo de presidencia y Vicepresidencia, siente en estos casos lo primero un hombre y para vicepresidencia un hombre y una mujer. Por lo tanto, la representación paritaria también dependerá

de las elecciones municipales. El cargo de secretaría en el momento de análisis de los datos recae en una mujer. En este caso de 4 personas que conforman la estructura organizativa hay 2 hombres y dos mujeres, por lo tanto, se considera que hay paridad representativa.

ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Cargo que ejerce:	
--------------------------	--

Marque con una X:

Àrea	ACCIÓN	SI	NO
------	--------	----	----



1	¿Has formado parte de procesos de selección de personal?			
	¿Se te ha formado en igualdad para estos procesos?			
3	¿Has necesitado permisos de lactancia en 2022?			
	¿Se te ha permitido la acumulación de horas de lactancia?			
	¿Has participado en reuniones y formaciones de la Mancomunitat?			
	¿Estas reuniones y/o formaciones se han realizado en horario laboral?			
4	¿Has participado en acciones formativas y de sensibilización sobre la igualdad?			
5	¿Conoces de la existencia del Plan de Igualdad?			
	¿Conoces el contenido del Plan de igualdad?			
	¿Se te ha informado de las medidas de aplicación del Plan de Igualdad?			

ANEXO II: FICHAS DE



FICHA ACCIÓN NÚM	1		
ÁREA	ACCESO A LA OCUPACIÓN		
ACCIÓN	Promover procesos de selección y promoción de la igualdad que evitan la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJETIVO	Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando disparos de género a la selección.		
DESCRIPCIÓN	Revisar el procedimiento de selección, así como de los diferentes documentos y registros (ofertas, entrevistas...) actualizando la metodología a desarrollar con el cambio de personas responsables, teniendo en cuenta la perspectiva y lenguaje de género, eliminando, en el supuesto de que se utilice preguntas y/o requisitos sobre el estado civil y responsabilidades familiares.		
INDICADORES D'EVALUACIÓ	<ol style="list-style-type: none"> 1. % de documents revisats. 2. % de CV de dones i homes que participen en el procés 3. Núm. de dones i homes que arriben a la fase d'entrevista 4. % de dones i homes contractats a l'any 		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Personal que participa en la selección.		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIES NECESARIOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	A través de las personas que realizan la selección en la organización y con el personal responsable con documentos y registros aplicados en la entidad se realiza la acción. Presupuesto asociado no significativo.		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			



Plataforma Gestiona y Correo-e a todas las personas que participan en la selección.

REPOSITORIO DE EVIDENCIAS

COMENTARIOS SEGUIMIENTO



FICHA ACCIÓN NÚM	2		
ÁREA	ACCESO A LA OCUPACIÓN		
ACCIÓN	Comprobar y promover que la descripción de todas las ofertas de trabajo no contengan ningún filtro por razón de sexo.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJETIVO	Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando rasgos de género a la selección.		
DESCRIPCIÓN	Revisar las últimas ofertas de trabajo desde la perspectiva de género para comprobar y corregir, en el supuesto de que exista disparo de género en su publicación, para promover futuras ofertas sin filtro por razón de sexo.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	1. % de documentos revisados.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Administración		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de igualdad.		
MEDIOS Y MATERIALES USADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Revisión de documentos y registros sobre ofertas de trabajo publicados por la entidad que realiza La oferta de trabajo. Presupuesto asociado no significativo.		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Plataforma Gestiona y Correo-e a todas las personas que participan en la selección.		
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	3		
ÁREA	ACCESO A LA OCUPACIÓN		
ACCIÓN	Formar en igualdad de oportunidades al personal encargado de los procesos de selección.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJECTIU			
Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando rasgos de género a la selección.			
DESCRIPCIÓN			
Planificar y realizar acciones formativas ligadas a la igualdad de oportunidades en la selección del personal. La formación presencial tendrá una duración de una hora. Se podrán realizar formaciones en línea.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
<ol style="list-style-type: none"> 1. % de acciones formativas. 2. % de personas que han recibido la formación 3. Cuestionario de evaluación 			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
Personal que participa en la selección.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comisión de igualdad.			
MEDIOS Y MATEIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Personal: Formación impartida por el Agente de Igualdad Materiales: de la propia formación. Presupuesto: sin coste			
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Plataforma Gestiona y Correo-e a todas las personas que participan en la selección.			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	4		
ÁREA	EQUILIBRIO RETRIBUTIVO		
ACCIÓN	Realización de un estudio bienal de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarse que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2025	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2027
OBJETIVO	Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de clases en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor.		
DESCRIPCIÓN	La Mancomunitat facilitarà cada dos anys a la Comissió de Igualtat un informe con los salarios y complementos con el objetivo que se pueda detectar si se ha producido algún tipo de discriminación por razón de sexo. En caso de discriminaciones retributivas elaborar plan para su erradicación.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. La propia existencia del informe 2. Diferencias retributivas globales entre mujeres y hombres (€ y %) 3. Diferencias retributivas entre mujeres y hombres por departamento (%) 4. Diferencias retributivas entre mujeres y hombres por lugar (%) 		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de igualdad.		
MEDIOS Y MATEIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Personal: Administración con acceso a información de salarios. Materiales: Presupuesto no significativo		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	5		
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
ACCIÓN	Diseño de una estrategia de comunicación interna que informo a empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2026	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2027
OBJETIVO	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN	Se diseñará un documento interno que recoja todos los derechos y deberes de las trabajadoras y trabajadores que contemplo la ley en materia de conciliación e igualdad. Este documento se entregará a todo el personal laboral.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Existencia del documento y difusión del mismo.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de comunicación y Comisión de igualdad.		
MEDIOS Y MATEIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Personal y tiempo para la redacción del material de difusión e impresión del mismo		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Se entregará el documento, presencialmente o de manera telemática a través de correo-e.		
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	6		
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
ACCIÓN	Permitir la acumulación de horas de lactancia en el supuesto de que se dé el caso.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJETIVO	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN	Permitir la acumulación de horas de lactancia en días completos sin necesidad de pasar por la vía negociadora.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	% De permisos solicitados respecto a las necesidades del personal.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Administración		
MEDIOS Y MATEIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	A cargo de la Mancomunitat		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Se entregará el documento que recoja esta acción, presencialmente o de manera telemática a través de correo-e.		
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	7		
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
ACCIÓN	Evitar en la medida de lo que sea posible las reuniones y formación fuera del horario laboral.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJETIVO	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN	Las reuniones y plenarios se tendrán que convocar siempre dentro del horario laboral, Se podrá hacer excepción en caso de causas extraordinarias justificadas en las que la mayoría propongo otro horario siempre sin coacción.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Número de reuniones fuera del horario laboral.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla y personal electo.		
PERSONAL RESPONSABLE	Personal administrativo y personal electo.		
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Personal y tiempo para la redacción del material de difusión e impresión del mismo.		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Convocatoria de reuniones		
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	8		
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
ACCIÓN	Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Diciembre de 2025
OBJETIVO			
Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla.			
DESCRIPCIÓN			
Realizar un seguimiento de las medidas de conciliación que se solicitan en más frecuencia durante un año y facilitar las solicitudes y simplificar el acceso a ellas.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Número de solicitudes de conciliación realizadas. % de solicitudes aceptadas. Recoge de medidas más demandadas.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE			
Personal de comunicación y Comisión de igualdad.			
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Personal y material propio de la Mancomunitat.			
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
A través de los informes de seguimiento del Plan de Igualdad.			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	9		
ÁREA	FORMACIÓN EN IGUALDAD		
ACCIÓN	Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre la igualdad de trato y de oportunidades a total personal, tanto político como funcionario/laboral.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2026
OBJETIVO	Diseñar un programa formativo en igualdad de oportunidades.		
DESCRIPCIÓN	Realizar Acciones formativas para la sensibilización en materia de igualdad para el personal electo y también que fomentan la igualdad laboral entre hombres y mujeres para la plantilla laboral.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Número de formaciones. % De personas que han obtenido formación.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla y personal electo.		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de igualdad.		
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Fondos propios y otras ayudas del ministerio de igualdad o Conselleria de igualdad y políticas inclusivas.		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	A través del tablón de anuncios y telemáticamente vía e-mail.		
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	10		
ÁREA	CONCILIACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA.		
ACCIÓN	Meter a disposición del personal material descriptivo de la utilización del uso del lenguaje inclusivo.		
FECHA DE INICIO	Enero 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2025
OBJETIVO	Fomentar la utilización del lenguaje no sexista.		
DESCRIPCIÓN	Se informará a todo el personal laboral de la Mancomunitat de la existencia y disposición de unas guías de tratamiento no sexista del lenguaje administrativo.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Existencia del documento y difusión del mismo. % De trabajadores/as que conocen la guía.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Agente de igualdad.		
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Material elaborado por la Diputación de Castelló y la Fundación Isonomía.		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Disponibilidad de las guías en valenciano y Castellano a las oficinas de la Mancomunitat.		
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	11		
ÁREA	CONCILIACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA.		
ACCIÓN	Adecuación de los documentos internos de la Mancomunitat utilizando lenguaje inclusivo.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJETIVO	Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones interiores y exteriores.		
DESCRIPCIÓN	Revisar y adecuar los documentos de la Mancomunitat utilizando lenguaje inclusivo		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	N.º De documentos revisados. N.º de documentos corregidos.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	A toda la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de igualdad.		
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Personal y tiempo para la revisión.		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	La publicación de los mismos documentos corregidos.		
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	12		
ÁREA	CONCILIACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA.		
ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de gènere a la web de la Mancomunitat, al porta de transparència, etc.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJETIVO	Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones interiores y exteriores.		
DESCRIPCIÓN	Revisar y corregir si se necesario el lenguaje utilizado en la web de la Mancomunitat y otros medios de comunicación.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Número de correcciones de la web.		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	A toda la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de igualdad.		
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Personal y tiempo para la revisión.		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Las mismas correcciones publicadas.		
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	13		
ÁREA	CONCILIACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA.		
ACCIÓN	Informar a todas las personas de la plantilla y al personal electo de la Mancomunitat de la existencia y el contenido del Plan de Igualdad.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJETIVO			
Dar a conocer a todo el personal el Plan de Igualdad.			
DESCRIPCIÓN			
Se informará de la existencia del Plan de Igualdad a cada trabajador/a nuez de la Mancomunitat y se facilitará una copia para todo el personal.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Justificando de entrega de los Planes de Igualdad			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
A toda la plantilla.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comisión de igualdad.			
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Tiempo de trabajo de la Comisión de Igualdad y del personal de Comunicación. Medios propios de la Mancomunitat.			
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Se entregará el documento presencialmente o de manera telemática a través de correo-e.			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	14		
ÁREA	CONCILIACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA.		
ACCIÓN	Difusión de las medidas que se vayan ejecutando por los canales de difusión de la propia institución.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJETIVO			
Ser y dar imagen de institución involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			
DESCRIPCIÓN			
Informar de las acciones realizadas en materia de igualdad.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
N.º De acciones ejecutadas.			
N.º De acciones informadas.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
A toda la plantilla.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comisión de igualdad y personal encargado de las comunicaciones.			
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Personal y tiempo propio de la Mancomunitat.			
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Mediante la web y otros canales de difusión propios de la Mancomunitat.			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	15		
ÁREA	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.		
ACCIÓN	Dar a conocer el protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2025
OBJETIVO			
Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger a las víctimas.			
DESCRIPCIÓN			
Difundir el protocolo al personal laboral y personal electo. Exponer el protocolo en la web de la Mancomunitat.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Personas que reciben y conocen el documento. Publicación del documento.			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
A toda la plantilla y personal electo.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comisión de igualdad.			
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Personal y tiempo propio de la Mancomunitat.			
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Se entregará el documento presencialmente o de manera telemática a través de correo-e. Se expondrá en la web.			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN NÚM	16
ÁREA	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
ACCIÓN	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de los derechos reconocidos de mujeres víctimas de violencia de género.
FECHA DE INICIO	Enero de 2024
FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2028
OBJETIVO	Promover acciones de prevención y mejora de respuesta de la organización frente a la violencia de género
DESCRIPCIÓN	Difundir el protocolo de acoso sexual al personal laboral y personal electo. Incluir esta información en el documento de derechos y deberes de la acción 5.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Constancia de esta información dentro del documento de derechos y deberes. Número de personas que ha recibido el protocolo.
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	A toda la plantilla y personal electo.
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de igualdad.
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Personal y tiempo propio de la Mancomunitat
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	.
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS	
COMENTARIOS SEGUIMIENTO	



FICHA ACCIÓN NÚM	17		
ÁREA	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.		
ACCIÓN	Mejorar el conocimiento sobre el estrés y su gestión.		
FECHA DE INICIO	Enero de 2024	FECHA DE FINALIZACIÓN	Enero de 2025
OBJETIVO	Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger a las víctimas.		
DESCRIPCIÓN	<p>Realizar acciones formativas y de sensibilización a todo el personal laboral sobre la gestión del estrés.</p> <p>Realización de dossieres y carteles informativos sobre la importancia de cuidar la salud mental y su gestión.</p>		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<p>Número de acciones realizadas.</p> <p>Número de personas que reciben la formación.</p> <p>Número de dossieres elaborados y repartidos.</p>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	A toda la plantilla y personal electo.		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de igualdad.		
MEDIOS Y MATERIALES PRECISADOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Personal y tiempo propio de la Mancomunitat		
MECANISMO DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	<p>Se informará de las formaciones presencialmente o de manera telemática a través de correo-e.</p> <p>Se expondrá en la web, en el portal de Transparencia.</p>		
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS SEGUIMIENTO			



ANEXO III: TERMINOLOGÍA.



- ✓ **Acoso sexual:** Acoso basado en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✓ **Acoso por razón de sexo:** Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado solo por el hecho de pertenecer a este sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✓ **Acción positiva o medida de discriminación Positiva:** Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades de las mujeres mediante medidas concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permitan corregir las discriminaciones que son el resultado de determinadas prácticas o sistemas sociales.
- ✓ **Brecha salarial:** Rotura del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género, y la configuración de los salarios y los complementos.
- ✓ **Conciliación de la vida personal y laboral:** Posibilidad de una persona de hacer compatible el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.
- ✓ **Corresponsabilidad:** Equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de atención. La carencia de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social.
- ✓ **Discriminación:** Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad respecto a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otras.



- ✓ **Discriminación directa por razón de sexo:** Discriminación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica excluye explícitamente un trabajador / a por razón de sexo.

- ✓ **Desigualdad de trato:** Carencia de igualdad en el trato entre varios colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo un colectivo por encima de los otros.

- ✓ **Equidad de género:** Distribución justa de los derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

- ✓ **Espacio personal:** Ámbito dedicado a las actividades que una persona realiza durante el tiempo libre.

- ✓ **Espacio privado:** Conjunto del espacio doméstico y el espacio personal. El hecho que las mujeres hayan sido tradicionalmente relegadas en el espacio doméstico no los ha permitido desarrollar el espacio privado.

- ✓ **Espacio público:** Ámbito dedicado a las actividades que una persona realiza en relación con el trabajo y la participación social, política y cultural.

- ✓ **Estereotipo de género:** Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y los hombres.

- ✓ **Feminismo:** Movimiento social que denuncia la desigualdad social de género y exige cambios políticos y sociales en los hábitos relacionales entre los sexos para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en la sociedad.

- ✓ **Género:** Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamiento a los a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

- ✓ **Igualdad de género:** Condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los diferentes comportamientos,



aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

- ✓ **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.
- ✓ **Machismo:** Conjunto de actitudes y comportamientos que atribuyan superioridad al hombre y que rebajan la dignidad de las mujeres por razón de sexo y sin jefa otra justificación.
- ✓ **Pacto social entre mujeres y hombres:** Propuesta que reivindica un nuevo contrato social entre mujeres y hombres que comporte un reparto y una participación igualitaria en el trabajo productivo, el trabajo reproductivo y el poder social.
- ✓ **Perspectiva de género:** Presa en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando como las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural y de encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.
- ✓ **Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Conjunto de estrategias destinadas a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito
- ✓ **Principio de igualdad de oportunidades:** Principio fundamental de las sociedades democráticas basado en el derecho fundamental según el cual todas las personas somos iguales ante la ley y merecemos el mismo trato al mismo tiempo que se reconocen nuestras diferencias. Defiende la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y a todos los niveles de la vida.
- ✓ **Rol de género:** Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.



- ✓ **Segregación horizontal de la ocupación:** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.

- ✓ **Segregación vertical de la ocupación:** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

- ✓ **Sexo:** Conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen los individuos de una especie en machos y hembras.

- ✓ **Transversalidad de género (del inglés “gender mainstreaming”):** Estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las políticas y actuaciones de un gobierno. La transversalización de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de las mujeres como de los hombres.

- ✓ **Violencia de género:** Violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, tenga como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

