

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Acuerdo del Pleno de fecha 28 de septiembre de 2022 de la Mancomunidad Río Mijares por el que se aprueba el Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad Río Mijares.

El Pleno de esta Mancomunidad, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de septiembre de 2022, acordó la aprobación del Plan Interno de Igualdad de Mancomunidad, cuyo texto íntegro estará a disposición de los interesados en el Portal de Transparencia de la Mancomunidad Río Mijares [<https://mcriomijares.sedelectronica.es>].

PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD RÍO MIJARES

1. INTRODUCCIÓN

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

Normativa internacional
Normativa europea
Normativa estatal
Normativa autonómica

3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD RÍO MIJARES.

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

5. ACCIONES

- Área 1. Proceso de selección y contratación.
- Área 2. Clasificación profesional.
- Área 3. Formación.
- Área 4. Promoción profesional.
- Área 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Área 7. Infrarrepresentación femenina.
- Área 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

6. VIGENCIA

7. COMISIÓN DE IGUALDAD

8. DIAGNÓSTICO

9. ANEXOS



1. INTRODUCCIÓN

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las Sociedades Democráticas. En nuestro país, la Constitución Española recoge como derechos de la ciudadanía la igualdad efectiva, reconociendo que todos somos iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o circunstancias personales o sociales.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Además de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral se ha dado en algunas condiciones de desigualdad y discriminación que es necesario corregir.

Combatir la desigualdad es tarea de todas las autoridades municipales, por ello hay que integrar de forma transversal y global en su funcionamiento políticas de igualdad.

Un plan de igualdad aplica la perspectiva de género en todas las actuaciones que la mancomunidad lleve a cabo en sus municipios mancomunados.

La mancomunidad Río Mijares, se compromete a implicarse en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres tanto entre la población como entre las trabajadoras y los trabajadores de esta administración local. Elaborando el I Plan de Igualdad de Oportunidades para trabajadoras y trabajadores con el firme propósito no solo de alcanzar en la mancomunidad la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres sino de contribuir en nuestros municipios a la desaparición de la discriminación por razón de sexo.

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

2.1. Normativa Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5
- Convenio n.º 111 OIT de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo

2.2. Normativa Europea

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1977 "Igualdad de trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/7/2006.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

2.3. Normativa Estatal



- Constitución Española 1978
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público. (Texto consolidado).
- Real Decreto Legislativo 5/015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 10/2010 de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Disposición Adicional undécima.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2.4. Normativa Autonómica

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.
- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana.

3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MANCOMUNIDAD RÍO MIJARES.

Presentación

Justificación y objeto

La constitución Española de 1978 proclama en el artículo 1 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico y establece en el artículo 14 la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2. consagra la obligación de los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGVI), los principios rectores de la acción administrativa contenidas en la LGVI, establecen que los poderes públicos valencianos han de adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conductas asignadas en función del género con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basadas en la idea de inferioridad o en función de estereotipos de mujeres y hombres contrarios al principio de igualdad. La LGVI también especifica en su art. 4 que habrá que adoptar una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que corresponda a la transversalidad de género.

La disposición adicional séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, determina que las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, se han de adoptar medidas



dirigidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Como consecuencia, habrán de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo de acuerdo a las condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con **carácter transversal**, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas la integrarán de forma activa, adoptando y ejecutando las disposiciones normativas, en la definición y los presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo de todas sus actividades.(Art.15).

Con el objetivo de garantizar la defensa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, la mancomunidad Río Mijares, como entidad pública quiere comprometerse en la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, que incluya la gestión del interés de la ciudadanía y el municipio con el fin de integrar la perspectiva de género y el ámbito interno de la estructura de la mancomunidad, como organización laboral, involucrando al personal del mismo.

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

OBJETIVOS

- GENERAL

El objetivo principal que se pretende conseguir con el presente plan es corregir las desigualdades por razón de género que a nivel laboral se pudiera suscitar e implementar una serie de medidas encaminadas a conseguir la igualdad real.

- ESPECÍFICOS

- Mejorar las condiciones laborales del personal de la mancomunidad desde el enfoque de género.
- Sensibilizar y formar a la plantilla sobre temáticas relacionadas con la igualdad de género.
- Establecer mecanismos para que no exista sesgo de género en los procesos de selección.
- Identificar los obstáculos que no fomenten la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal tratando de paliarlos en la medida de lo posible.
- Mejorar las relaciones de buen trato y la comunicación entre la plantilla de la entidad.
- Detectar y erradicar actitudes sexistas o discriminatorias por razón de sexo.
- Analizar y verificar la equidad de las retribuciones.
- Elaborar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Elaborar una guía de lenguaje no sexista para evitar el uso sexista del mismo.



- Conseguir y mantener una composición equilibrada en la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la mancomunidad (acceso al empleo, retribuciones, lenguaje no sexista, conciliación, clasificación profesional y formación y salud laboral)

5. ACCIONES.

PLAN DE ACCIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 1	Sensibilizar y formar al personal encargado de los procesos de selección, en materia de igualdad.
MEDIDA 1.1.	Llevar a cabo un programa de formación en materia de igualdad con el departamento responsable del proceso de selección.
Temporalización	2º semestre de 2023
Descripción	Ofrecer al departamento responsable de procesos de selección una formación específica en procesos de selección no discriminatorios.
Recursos	Propios de la entidad (sala, equipos informáticos...)
Personas responsables	Agente de igualdad y comisión de igualdad
Personas beneficiarias	Responsables de recursos humanos y secretaría
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de personas participantes

OBJETIVO 2	Incorporar legislación y temario específico sobre igualdad de oportunidades en las pruebas de acceso
Medida 1.2	Confeccionar temario específico en materia de igualdad de oportunidades
Temporalización	2º semestre de 2023
Descripción	Diseñar un temario sobre legislación y temario sobre igualdad de oportunidades
Recursos	Propios de la entidad, legislación publicada sobre igualdad
Personas responsables	Agente de igualdad
Personas beneficiarias	Personas que se presenten a futuras bolsas de trabajo y futuros procesos de selección
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de nuevos procesos selectivos que ya incluyen el temario sobre legislación en igualdad.

Objetivo 3	Valorar a las empresas y asociaciones con las que se haga
------------	---



	contrataciones mediante concursos públicos, la tenencia de un plan de igualdad en vigencia.
Medida 1.3.	Contemplar de una cláusula adscrita a la puntuación para empresas que presenten un plan de igualdad en vigor en los concursos públicos.
Temporalización	1º semestre de 2023
Descripción	Diseño, revisión, aprobación y difusión de las cláusulas.
Recursos	Propios de la entidad. Bases para la selección de empresas a los concursos públicos convocados por la mancomunidad.
Personas responsables	Agente de desarrollo local y agente de igualdad
Personas beneficiarias	Empresas y consultoras que opten a concursos públicos convocados por la mancomunidad
Indicadores seguimiento y evaluación	N.º de empresas con plan de igualdad presentadas a concursos públicos convocados por la mancomunidad

2. Clasificación profesional.

Objetivo 1	Conseguir un enfoque de género en diferentes fases de la clasificación profesional.
Medida 2.1.	Nombrar los puestos de trabajo en la RPT en base a criterios neutrales por puestos de trabajo y de acuerdo con criterios no discriminatorios.
Temporalización	2º semestre de 2023
Descripción	Negociación de una Relación de Puestos de Trabajo. Diseño de criterios no discriminatorios. Descripción detallada de cada uno de los puestos de trabajo.
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Secretaría, Agente de empleo y Agente de igualdad
Personas beneficiarias	Personal de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	Nº de criterios propuestos en la RPT N.º recomendaciones propuestas en la RPT

Objetivo 2	Organizar los puestos de trabajo de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la mancomunidad.
Medida 2.2	Revisar la descripción y evaluación de los puestos de trabajo evitando la existencia de cualquier sesgo de género.
Temporalización	1º semestre de 2023
Descripción	Corregir todos los sesgos de género encontrados en los puestos de trabajo descritos
Recursos	Recursos propios de la entidad.





Personas responsables	Secretaría, agente de igualdad, agente de desarrollo local
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de correcciones realizadas en la descripción de los puestos de trabajo

3. Formación

Objetivo 1	Incorporar la formación en igualdad para toda la plantilla de la mancomunidad.
Medida 3.1.	Programa de formación en igualdad para trabajadoras y trabajadores de la entidad.
Temporalización	2º semestre de 2023
Descripción	Diagnóstico de necesidad de formación en materia de igualdad realizado en la primera fase del plan. Diseño del programa de formación en igualdad, integrando diferentes temáticas (violencia de género, conciliación, lenguaje administrativo no sexista...) Presentación y revisión. Impartición de las formaciones.
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Agente de igualdad, Agente de desarrollo local
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	Nº de personas participantes. Nº de formaciones impartidas. Nº de cuestionarios aprobados.

Objetivo 2	Fomentar la formación en igualdad de la plantilla y de las personas con responsabilidad en la mancomunidad
Medida 3.2.	Realizar cursos generales y especializados dirigidos, al personal de los distintos servicios para la integración de oportunidades en las políticas públicas.
Temporalización	2º semestre de 2023
Descripción	Crear una formación continua en igualdad a toda la plantilla de la mancomunidad
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Agente de igualdad, Agente de desarrollo local
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de cursos de igualdad ofertados





4. Promoción profesional

Objetivo 4	Fomentar la formación en las trabajadoras para que puedan acceder a la promoción interna.
Medida 4.1.	Elaborar y potenciar el plan de formación con acciones específicas que favorezcan el acceso a la promoción interna.
Temporalización	2º semestre de 2023
Descripción	Crear un plan de formación continua dirigido a las trabajadoras de la mancomunidad
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Agente de igualdad, Agente de desarrollo local
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicaciones, seguimiento y evaluación	N.º de cursos presentados en el plan de formación continua N.º de trabajadoras que se inscriben y realizan la formación.

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Objetivo 1	Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva por razón de sexo.
Medida 5.1.	Aplicar medidas para la transparencia en las políticas salariales, garantizando la igualdad y la no discriminación, con especial atención a los elementos variables del salario.
Temporalización	2º semestre de 2023
Descripción	Realizar una auditoría salarial para garantizar la igualdad y la no discriminación en el salario
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Secretaría, Recursos humanos
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de correcciones que se han realizado como resultado de la auditoría salarial

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 1	Difundir y promover las medidas existentes en la mancomunidad en materia de conciliación, así como las nuevas legislaciones que puedan resultar de interés a la plantilla.
Medida 6.1.	Elaborar un dossier donde quede recogida todas las medidas existentes en materia de conciliación
Temporalización	1º semestre de 2023
Descripción	Elaborar y difundir el dossier con las medidas de conciliación





	vigentes
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Agente de igualdad, Agente de desarrollo local
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º dossiers repartidos a la plantilla de la mancomunidad

Objetivo 2	Permitir flexibilidad horaria, en la medida de lo posible, en la entrada y salida al puesto de trabajo a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores de la mancomunidad
Medida 6.2.	Flexibilizar el horario de entrada y de salida, a trabajadoras y trabajadores con menores de 14 años o con personas dependientes
Temporalización	1º semestre de 2023
Descripción	Toda la plantilla que tenga menores o personas dependientes podrán flexibilizar el horario de entrada y de salida
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Secretaría, recursos humanos
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de trabajadoras que se acogen a esta medida N.º de trabajadores que se acogen a esta medida

Objetivo 3	Dar preferencia a la elección de vacaciones a los trabajadores y a las trabajadoras de la mancomunidad que tengan a su cargo menores y personas dependientes.
Medida 6.3.	Prioridad a las trabajadoras y trabajadores con menores de edad a tener preferencia a coger vacaciones en etapa de vacaciones escolares
Temporalización	1º semestre 2023
Descripción	Las trabajadoras y los trabajadores de la mancomunidad con menores y personas dependientes a su cargo tendrán preferencia en la elección de las vacaciones
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Recursos humanos, agente de igualdad, agente de desarrollo local
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de trabajadores que se acogen a esta medida N.º de trabajadoras que se acogen a esta medida

Objetivo 4	Permitir la posibilidad de teletrabajar, siempre que el puesto de trabajo lo permita a las trabajadoras y a los
------------	---





	trabajadores de la mancomunidad para el cuidado menores de 12 años y personas dependientes.
Medida 6.4	Fomentar el teletrabajo entre trabajadores y trabajadoras con menores y personas dependientes
Temporalización	1º semestre 2023
Descripción	Hacer posible que los trabajadores y las trabajadoras de la mancomunidad puedan teletrabajar.
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Recursos humanos, agente de igualdad, agente de desarrollo local
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de trabajadores que se acogen a esta medida N.º de trabajadoras que se acogen a esta medida

7. Infrarrepresentación femenina

Objetivo 1	Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.
Medida 7.1	Eliminar todas las políticas discriminatorias por razón de sexo
Temporalización	1º semestre 2024
Descripción	La mancomunidad eliminará en los procesos de selección, contratación, promoción y retribución salarial todas las medidas discriminatorias
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Recursos humanos, agente de igualdad, agente de desarrollo local
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de medidas discriminatorias que se han corregido o eliminado de los procedimientos o políticas tomadas por la mancomunidad

Objetivo 2	Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en los puestos que están infrarrepresentadas.
Medida 7.2.	Realizar formación a las trabajadoras de la mancomunidad para favorecer el acceso a puestos que estén infrarrepresentadas.
Temporalización	2º semestre de 2024
Descripción	Crear medidas que favorezcan el proceso de selección y promoción en puestos donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas
Recursos	Recursos propios de la entidad





Personas responsables	Recursos humanos, agente de igualdad
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de acciones realizadas N.º de trabajadoras beneficiadas

Objetivo 3	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Medida 7.3.	Realizar todas las medidas con criterios objetivos y transparentes
Temporalización	2º semestre 2024
Descripción	Llevar a cabo una igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Recursos humanos, agente de igualdad, agente de desarrollo local.
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de medidas adoptadas para conseguir la igualdad de trato en la promoción

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 1	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
Medida 8.1.	Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
Temporalización	2º semestre 2023
Descripción	La mancomunidad elaborará un protocolo de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y acoso por orientación sexual y lo difundirá a la plantilla
Recursos	Recursos propios de la entidad.
Personas responsables	Agente de igualdad
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de protocolos repartidos a la plantilla

Objetivo 2	Sensibilizar a toda la plantilla e informar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Medida 8.2	Realizar acciones formativas dirigidas a la plantilla sobre prevención acoso sexual y acoso por razón de sexo
Temporalización	Toda la vigencia del plan



Descripción	Se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan acciones formativas de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Agente de igualdad
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicadores, seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas realizadas N.º de trabajadores que realizan la acción formativa N.º de trabajadoras que realizan la acción formativa

9. Lenguaje inclusivo

Objetivo 1	Garantizar en todos los documentos de la mancomunidad un lenguaje inclusivo y utilización de imágenes no sexistas en todas sus publicaciones.
Medida 9.1.	Revisar todos los documentos internos para corregir el lenguaje sexista que se encuentre en todos ellos.
Temporalización	2º semestre 2023
Descripción	La mancomunidad revisará y corregirá todos los documentos, el lenguaje sexista.
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Agente de igualdad, agente de desarrollo local
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicaciones, seguimiento y evaluación	N.º de documentos corregidos

Objetivo 2	Elaborar un manual para el uso no sexista del lenguaje administrativo y hacerlo llegar a todo el personal de la plantilla de la mancomunidad
Medida 9.2.	La mancomunidad elaborará un manual para toda la plantilla sobre uso de lenguaje administrativo no sexista
Temporalización	2º semestre 2023
Descripción	La mancomunidad confeccionará y repartirá un manual sobre el uso de lenguaje administrativo no sexista
Recursos	Recursos propios de la entidad
Personas responsables	Agente de igualdad
Personas beneficiarias	Plantilla de la mancomunidad
Indicación, recursos y evaluación	N.º de manuales repartidos a la plantilla

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN



Seguimiento

Tras la realización del diagnóstico y la formulación de medidas, es primordial realizar un seguimiento y evaluación. El seguimiento permitirá comprobar el grado de cumplimiento real de nuestro plan de igualdad. Durante este proceso se detectarán posibles desviaciones que se produzcan del planteamiento inicial. El seguimiento debe llevarse a cabo por medio de la Comisión de Igualdad y La Agente de Igualdad. Para ello, los mecanismos más utilizados son cuestionarios o fichas de seguimiento realizadas a las partes implicadas, con el objetivo de analizar la información para verificar los avances y poder plantear propuestas o ajustes necesarios.

Evaluación

Por otra parte, la evaluación es el proceso por el cual se analiza en qué grado se han cumplido las acciones ejecutadas en relación con los objetivos que se plantean.

Para ello se analizan tres ejes principales:

- Los resultados obtenidos: Esto es el grado de cumplimiento de las acciones y de las medidas programadas, de los objetivos y necesidades. Para ello se tiene en cuenta los indicadores de evaluación establecidos.
- Proceso: Se analiza tanto los recursos humanos como los materiales de los que se ha dispuesto, así como el cumplimiento de la calendarización inicial planteada.
- Impacto: Se refiere a la cuál ha sido el impacto de las medidas ejecutadas, y se analiza el grado de mejora respecto a la situación previa a la puesta en marcha del Plan.

Dentro de la evaluación diferenciaremos dos fases:

Por un lado, la evaluación intermedia, y por otra, la final. La evaluación final puede resultar positiva o negativa.

6. VIGENCIA.

El pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 13 de abril de 2022, acordó adquirir el compromiso público de elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mancomunidad Río Mijares.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mancomunidad Río Mijares tiene una vigencia de cuatro años.

Desde 01 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de que permanezca en vigor hasta la aprobación de un nuevo plan.

Se aprobó por Pleno, el día 28 de septiembre de 2022.

El Plan de Igualdad se negociará con las trabajadoras y los trabajadores que forman parte de la Comisión de Igualdad y será redactado por la agente de igualdad de la xarxa valenciana de agentes de igualdad de la comarca del Alto Mijares.

7. COMISIÓN DE IGUALDAD

La comisión de igualdad fue creada el 11 de abril de 2022 en Pleno de la Mancomunidad Río Mijares. Debido a que la plantilla de la Mancomunidad es pequeña ya que solo está compuesta por tres personas y debido a que estas tres personas son mujeres. Esta comisión no es paritaria.

Esta comisión de igualdad se establece como órgano consultivo e informativo, encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades en cada actuación de la entidad, así como el buen funcionamiento del plan de igualdad.



Está compuesta por miembros de la corporación política, personal técnico y las trabajadoras de la plantilla de la Mancomunidad Río Mijares:

- Presidencia ostentada por el presidente de la mancomunidad Río Mijares.

- Representantes de servicios sociales:

Trabajadora social

Trabajadora social

- Personal administrativo

- Técnica de igualdad

Para la creación de la comisión previamente se realizó una propuesta de trabajo y un reglamento.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD MANCOMUNIDAD RÍO MIJARES.

Cirat, 13 de abril 2022

PREÁMBULO

Desde la consagración de la igualdad entre géneros como un derecho fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, los tratados internacionales y la normativa emanada de las instituciones europeas han establecido la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los principios básicos de las instituciones y de las normativas derivadas de ellas.

La Constitución Española de 1978 recoge en el artículo 14 el principio de no discriminación por razón de sexo y establece en el artículo 9.2. la obligación y responsabilidad de los poderes públicos para hacer cumplir de forma efectiva este mandato constitucional.

El Título II del Estatuto de la Autonomía de la Comunidad Valenciana, de los Derechos de los Valencianos y de las Valencianas, en su artículo 10, dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género. Asimismo, su artículo once dispone que "La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa e indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, así como que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador de ordenamiento jurídico.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, incorpora al ordenamiento jurídico del empleo público la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad a desarrollar en



el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario. El capítulo II de esta misma Ley, dedicado a la Administración Local, establece como competencias, la de remover los obstáculos que impidan o dificulten el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial, y establece como objetivo prioritario de las administraciones locales la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad de Oportunidades.

La Mancomunidad Río Mijares por acuerdo del Pleno de fecha 13 de abril de 2022 aprueba el compromiso de confeccionar y aprobar el I Plan de Igualdad de Oportunidades.

Para avanzar en el logro efectivo de la igualdad de género, llevando a la práctica el I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, se crea la Comisión de Igualdad. Su finalidad, composición y funcionamiento se regula por lo dispuesto en el presente Reglamento.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión de Igualdad estará integrada por la plantilla de empleados y empleadas de la Mancomunidad Río Mijares y el Presidente de la Mancomunidad Río Mijares que tendrá el cargo de presidente de la comisión

Presidencia de la Mancomunidad
Trabajadoras sociales
Auxiliar administrativa

DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

Deberá propiciarse una composición equilibrada de mujeres y hombres en el seno de la Comisión de Igualdad.

La designación, revocación y sustitución de representantes de cada una de las partes, será libre y no sometida a más requisito que la notificación a tal efecto a la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad Río Mijares.

No podrán ser integrantes de la Comisión de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación. Tampoco podrán serlo las empleadas o empleados que hayan sido objeto de sanción o expediente por estos motivos.

CONVOCATORIA DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año, la primera para planificar y organizar las acciones anuales y la segunda para realizar el seguimiento anual del Plan. Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro miembros de la Comisión y solicitada con una semana de antelación.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo máximo de 5 días desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el



orden del día con los temas a tratar.

Si alguna o alguno de los miembros que componen la Comisión no pudiera asistir a cualquier convocatoria, designará a una persona de su organización para que le sustituya, la cual adquirirá idénticas responsabilidades.

DESARROLLO DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

De las reuniones celebradas, la Secretaría levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y, en su caso, las posiciones de las partes, remitiéndose a todas las personas que integran la Comisión, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

La Presidencia dirigirá las sesiones y ordenará los debates, buscando el consenso entre las partes. Si éste no fuera posible, se procederá a la votación, adoptándose los acuerdos por mayoría simple de las/los componentes presentes que tengan derecho a voto. En caso de empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

Las y los componentes de la Comisión de Igualdad, así como cualquier otra persona a la que técnicamente se le requiera en una reunión, quien tendrá voz pero no voto, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en la misma, así como de la documentación y datos que se aporten por las partes.

La Comisión de Igualdad contará con una Comisión de Trabajo encargada en la formulación de propuestas e informes de seguimiento de la ejecución del Plan a la Comisión de Igualdad.

Esta Comisión de Trabajo estará integrada por los miembros de la Comisión de Igualdad que se ocupen de las Concejalía de igualdad y/ o educación, los y las Trabajadoras Sociales y el o la Agente de igualdad.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

Son funciones de la Comisión de Igualdad asumir y ejercer aquellas competencias que le han sido encomendadas a fin de fomentar la igualdad de género en todas las dependencias municipales, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo, en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad de La Mancomunidad Río Mijares:

- Realizará el seguimiento de la aplicación sobre las medidas de igualdad prevista en el Plan de Igualdad.
- Realizará un calendario de actuación para ejecutar las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Evaluará cada una de las medidas previstas en el plan de igualdad con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad existentes.
- Atenderá cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por una empleada o un empleado municipal.



- Aprobará el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- Controlará, vigilará y elevará, en su caso, propuestas de modificación de las conductas discriminatorias para la corrección de las mismas.
- Realizará propuestas de corrección cuando se detecte alguna situación de desigualdad, dirigiéndolos a las unidades municipales correspondientes para que se aplique el principio de igualdad.
- Evaluará anualmente el funcionamiento del Plan.

ADAPTACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO.

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Igualdad y mediante el acuerdo unánime de las mismas.

8. DIAGNÓSTICO

A. Metodología

Para la correcta elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad es necesario la realización de un diagnóstico que nos permita conocer la situación de la Mancomunidad Río Mijares en relación con la igualdad de oportunidades.

Con la evaluación de los resultados que se desprenda del diagnóstico, es posible elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades personalizado, adaptado a una realidad concreta con sus características, medios y recursos; con el fin de aplicar políticas con perspectiva de género. En este caso, es necesario establecer un trabajo técnico y profesional.

Un correcto diagnóstico permitirá conocer y comprender la situación de la plantilla de la mancomunidad Río Mijares respecto a la igualdad e identificar los posibles problemas que habrá que corregir y solucionar para conseguir el objetivo de alcanzar la igualdad real entre los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla del ayuntamiento.

La recogida de información va a aportar tanto datos cuantitativos como cualitativos. Es importante hacer un correcto análisis de los mismos y resumir las observaciones que se hayan realizado, de forma que respondan a las preguntas que previamente se hayan planteado.

B. Planificación y acción.

Se establecerán objetivos por áreas, además de objetivos específicos, determinando las acciones a emprender para alcanzar los objetivos propuestos.

Se elaborará un **PLAN DE ACCIÓN**: ¿ Cómo, cuándo, quién, con qué medios, responsables de la gestión, indicadores de evaluación...?

Los apartados que configuran el PIO son:



ÁREAS EN LAS QUE SE PRETENDEN INTERVENIR

En base a los resultados del diagnóstico, se establecerán aquellos ámbitos o áreas en los que es necesario realizar algún tipo de intervención que corrija las posibles desigualdades detectadas.

ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Una vez determinadas las áreas de actuación, se concretarán los objetivos que tendrá la intervención en función de las características del municipio, los recursos del ayuntamiento y la voluntad política. También habrá que establecer un orden de prioridad en los objetivos establecidos; querer abarcar demasiados objetivos, sin los recursos y medios necesarios, puede llevar al incumplimiento de los mismos. Es importante ser realista, conocer las posibilidades y limitaciones y establecer objetivos claros, bien definidos y en consonancia con el objetivo principal del área y las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

DETERMINACIÓN DE LAS ACCIONES A EMPRENDER

Para la consecución de cada uno de los objetivos se establecerán las acciones necesarias.

PLAN DE ACCIÓN

Concreción de las acciones a desarrollar recogidas en distintas fichas que nos mostrarán cómo, cuándo, quién, recursos e indicadores de evaluación necesarios para el cumplimiento de las mismas.

PRESENTACIÓN DEL BORRADOR

Se presentará el borrador a revisión por parte de agentes sociales, a la plantilla de trabajadores y trabajadoras, equipo técnico municipal, etc. para la incorporación municipal y garantizar el cumplimiento de las acciones planteadas.

C. Áreas de trabajo para llevar a cabo el diagnóstico.

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. Lenguaje inclusivo.



D. Evaluación del PIO

El órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades es la Comisión de igualdad.

La Comisión de igualdad del a evaluación puede establecer la misma en torno a tres ejes principales:

1. Resultados obtenidos: grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y necesidades atendidas. Es importante analizar los indicadores de evaluación establecidos para cada una de las actuaciones.

2. Proceso: valoración de los recursos humanos y materiales utilizados, así como el cumplimiento del calendario previsto.

3. Impacto: valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa a la puesta en marcha del PIO.

En el proceso de evaluación, se hace necesario diferenciar entre las evaluaciones intermedias y la evaluación final:

Evaluación intermedia: se realizará una evaluación cuando el Plan se encuentre en la mitad de su vigencia, como medio de control, para conocer si se están alcanzando los objetivos previstos en el cronograma para esos años, y en caso contrario, se volverán a definir las acciones que sean necesarias y ajustarlas a la nueva situación de cara a conseguir lo establecido inicialmente.

Evaluación final: es la que tiene lugar tras la finalización del período de vigencia del Plan. Con las conclusiones obtenidas en esta evaluación, se realizará el consiguiente análisis de la situación actual respecto a la de partida.

Esta evaluación final proporciona información útil sobre la validez de lo realizado en el Plan, y ofrecerá una idea bastante clara, de si los métodos de trabajo utilizados, han sido acertados.

Si esta evaluación resulta positiva será un gran aliciente para seguir trabajando por la igualdad.

Si la evaluación resulta negativa se se volverán a definir las actuaciones para seguir avanzando y encontrar el camino adecuado y satisfactorio par cumplir con los objetivos.

8.1. DIAGNÓSTICO POLÍTICO

- **Representación de Alcaldías en municipios integrantes.**

La representatividad de las alcaldías en todas las localidades que componen la Mancomunidad Río Mijares son alcaldes y la presidencia de la mancomunidad recae en el alcalde de Cirat. Se aprecia una ausencia de representación femenina en la corporación política de la entidad.



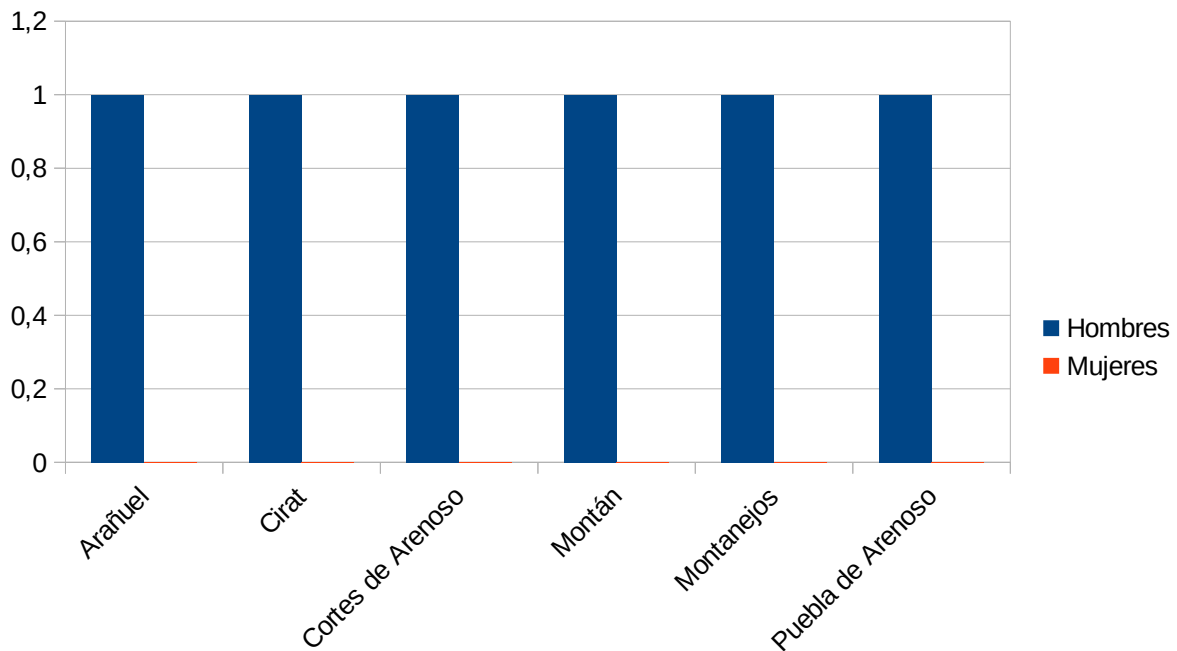


Figura1 : Representación de alcaldías

8.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA MANCOMUNIDAD

La Mancomunidad del Río Mijares, es de reciente formación. El 11 de junio de 2021 se constituyó la comisión promotora de la Mancomunidad Río Mijares compuesta por las siguientes localidades: Puebla de Arenoso, Cirat, Arañuel, Cortes de Arenoso, Montán y Montanejos.

El objetivo es impulsar la constitución de una Mancomunidad voluntaria de Municipios para la organización y prestación en forma mancomunada de las obras, servicios o actividades de su competencia, en sus distintas fases.

La sede de la mancomunidad se encuentra en la localidad de Cirat.

La mancomunidad se constituye al objeto de la prestación de los siguientes servicios, y obras:

1.- Presentar de forma conjunta, ante la Administración, los problemas que afecten a los municipios mancomunados para lograr una mejor solución.

2.- Fomentar las iniciativas que ayuden a los intereses generales de la Mancomunidad, de acuerdo con los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y hacer posible el desarrollo y realización de obras y la prestación de los servicios públicos acordados, tendentes a la consecución de los siguientes fines:

a) Medio ambiente urbano: parques y jardines públicos y gestión de los residuos sólidos urbanos.

b) Infraestructura viaria y otros equipamientos de titularidad municipal.

- c) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y atención inmediata a personas en situación de exclusión social.
- d) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.
- e) Promoción y realización de Ferias.
- f) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.
- g) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.
- h) Participación en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria.
- i) Promoción de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- j) Limpieza viaria.
- k) Seguridad en lugares públicos, ordenación del tráfico.
- l) Conservación de caminos y vías rurales.
- j) Mantenimiento, ampliación y mejora de maquinaria y utillaje de utilidad y uso común para los municipios mancomunados.

1.- Los órganos de gobierno de la Mancomunidad serán representativos de los Ayuntamientos mancomunados.

2.- Los órganos de gobierno son:

- El Pleno de la Mancomunidad.
- La Junta de Gobierno.
- El Presidente.
- El Vicepresidente o Vicepresidentes en su caso.

3.- Contará con una Comisión Especial de Cuentas y podrán igualmente crearse cuantas Comisiones Informativas se requieran, teniendo en cuenta el número de servicios que la Mancomunidad preste.

4.- Organización de servicios

Con respecto a la estructura de la Mancomunidad a nivel de plantilla y servicios está formada por tres personas, concretamente tres trabajadoras repartidas en el área de servicios sociales básicos y secretaría.

- Administración General

Es el área encargada de llevar a cabo la gestión administrativa, económica y contable de la organización. Presta atención directa al área de servicios sociales básicos.

- Servicios sociales de atención primaria

Está compuesto por dos trabajadoras sociales, un equipo que trabaja una serie de programas y recursos para abordar necesidades sociales de forma integral en la población del territorio, especialmente aquella dentro de los parámetros de vulnerabilidad, riesgo, exclusión y/o marginación social.

8.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA



La plantilla de la Mancomunidad del Río Mijares está compuesta por tres personas, estas tres personas son mujeres por lo que tenemos considerar que es una plantilla feminizada.

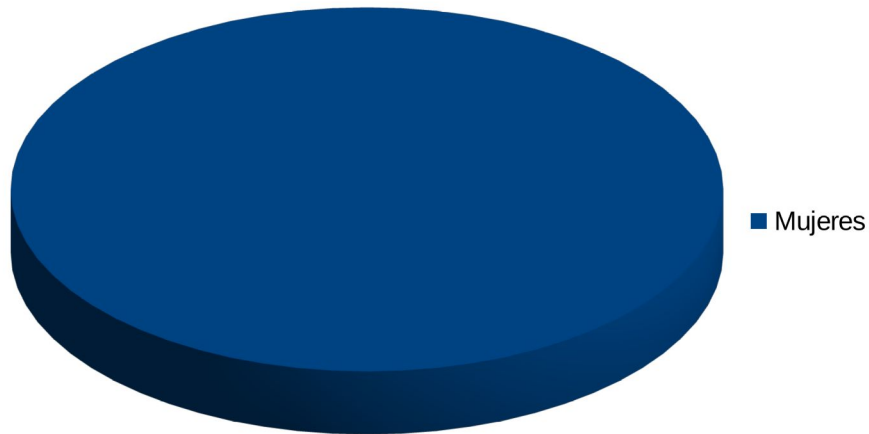
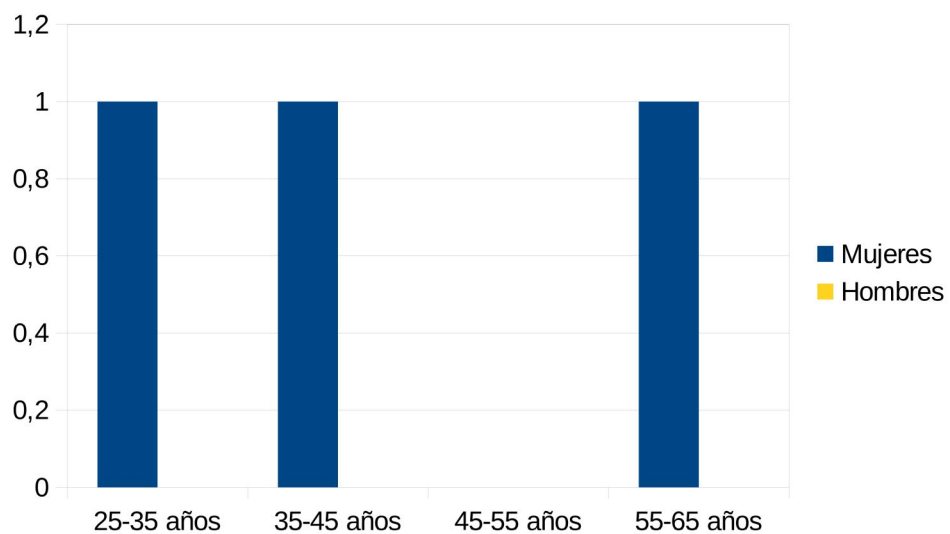


Figura 2: Plantilla desagregada por sexo

Plantilla desagregada por sexo		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL
3	0	3

COMPOSICIÓN PLATILLA POR EDADES



Analizando los rangos de edad de la composición de la plantilla las personas trabajadoras

se distribuyen en 3 franjas de edad, comprendidas entre los 26 y más de 56 años.

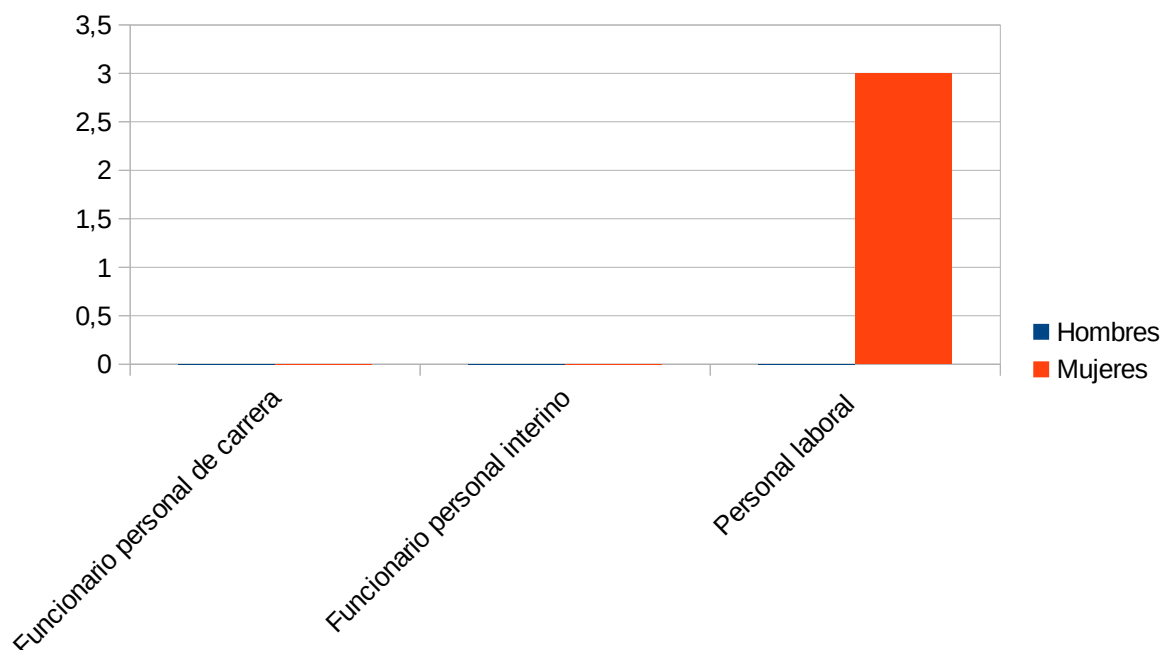
Un 33,33% de las personas trabajadoras se encuentra en la franja de edad de 25-35 años, un 33,33% de las personas trabajadoras se encuentran en la franja de edad de 35-45 años y un 33,33% de las personas trabajadoras se encuentra en la franja de edad de 55-65 años.

Relación laboral

Acercas de la relación laboral de la plantilla de la mancomunidad ésta se distribuye en una categoría; personal laboral. Según los datos analizados del total de la plantilla el 100% es personal laboral.

Tipo de relación laboral	Recuento	Porcentaje
Laboral personal	3	100%

COMPOSICIÓN PLANTILLA PERSONAL LABORAL

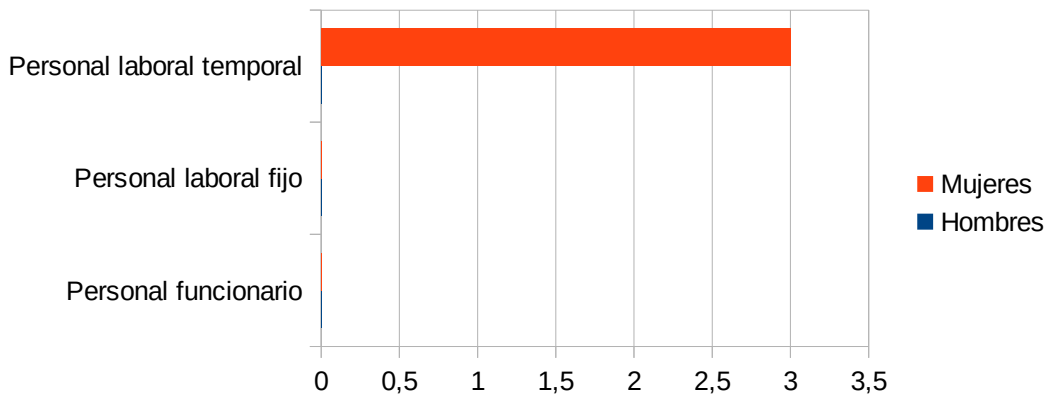


Si se distribuye entre mujeres y hombres, se puede apreciar que el 100% de las mujeres que forman parte de la plantilla son personal laboral. En la plantilla de la mancomunidad no hay ningún hombre contratado.

Tipos de contrato

Teniendo en cuenta que el 100% de la plantilla es personal laboral, es interesante analizar qué tipo de contratos existen. Según los datos aportados, el 100% del personal laboral cuenta con contrato por obra o servicio determinado.

TIPOLOGÍA DE CONTRATO DESAGREGADA POR SEXO



Desde una perspectiva de género, no podemos apreciar diferencias entre el reparto en personal laboral temporal. El total del personal laboral con contrato por obra o servicio son mujeres. Con respecto al personal con contrato temporal la proporción no es más paritaria, puesto que 3 son mujeres y 0 hombres.

Tipo de jornada.

Otro punto importante para analizar es el tipo de jornada de la plantilla. Según los datos aportados se ha estudiado atendiendo a jornada parcial o completa. En este sentido el 66,66% posee una jornada a tiempo completo y el 33,33 % posee una jornada a tiempo parcial.

Tipo de Jornada	Nº de personas	Porcentaje
Parcial	1	33,33 %
Completa	2	66,66 %

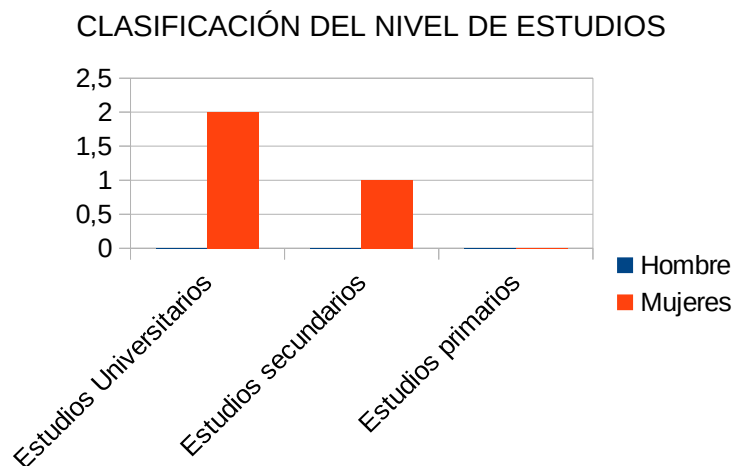
TIPO DE JORNADA



Atendiendo a los datos desagregados por sexo, se percibe que en el tramo de jornada a tiempo completo y en el tramo de jornada a tiempo parcial el número de mujeres supera al de hombres, ya que en la mancomunidad no hay trabajadores contratados. Con respecto a la jornada a tiempo parcial, encontramos que hay una trabajadora a tiempo completo y dos trabajadoras a tiempo parcial. Es importante destacar que la Mancomunidad Río Mijares es de reciente creación y solo cuentan con el área de servicios sociales.

Nivel de estudios.

A continuación, se analiza la plantilla de la Mancomunidad en función del nivel de estudios. La clasificación se realiza en tres grupos educativos: Estudios Primarios, Estudios Secundarios (Bachillerato, BUP, FP, COU, Ciclos Formativos) y Estudios Universitarios (licenciaturas, diplomaturas, grados, máster, postgrado...).



Según los datos analizados el grupo educativo más numeroso es el comprendido entre personas con estudios universitarios (66,66%), un 33,33% Estudios Secundarios.

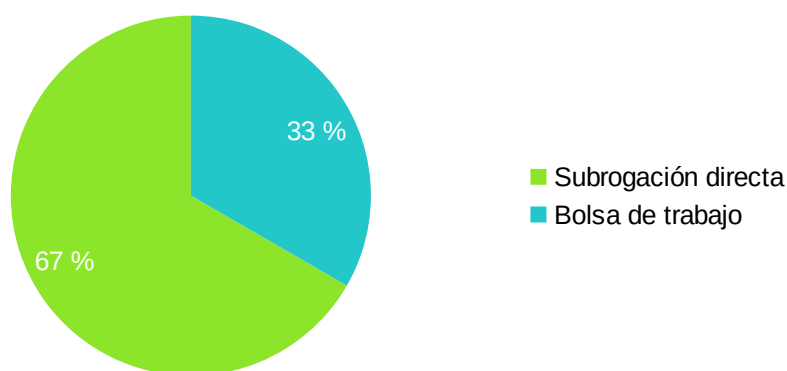
4) ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comenzamos analizando el sistema de acceso a la entidad en el que resalta la heterogeneidad a la hora de acceder al sistema laboral de la mancomunidad. También se tendrá en cuenta la percepción de la plantilla en cuanto a los criterios de igualdad a la hora de acceder al empleo. Al ser una entidad pública el sistema de acceso al empleo se realiza a través de convocatoria pública, normalmente por concurso oposición y/o bolsas de empleo

El sistema de concurso/oposición se realiza a través de tribunales de calificación conformado por personal funcionariado y siempre aprobado por pleno y presidencia.

Las tres empleadas que forman la plantilla de la Mancomunidad Río Mijares, las dos trabajadoras sociales ha sido por medio de la subrogación de contratos ya que antes eran trabajadoras de la corporación Alto Mijares. Al disolverse esta corporación para poder formar la Mancomunidad Río Mijares se subrogo a las dos trabajadoras sociales. La otra trabajadora social se ha contratado por proceso de selección de constitución de bolsa de trabajo para auxiliar administrativo.

SISTEMA DE ACCESO



Si se consideran los datos de sistema de acceso comprobamos que no hay hombres trabajando en la Mancomunidad Río Mijares. Ya que solo cuenta con el área de servicios sociales donde hay tres trabajadoras: dos trabajadoras sociales y una auxiliar administrativa. Las dos puestos de trabajo social ha sido por subrogación, y el puesto de auxiliar administrativo se ha cubierto por bolsa de trabajo.

Con respecto a los resultados que arroja el cuestionario el 100% del personal encuestado considera que no hay discriminación por sexo en el sistema de acceso a los puestos de trabajo, puesto que se considera que hay neutralidad en los procesos y solo se tienen en cuenta los conocimientos y superación de pruebas de acceso.

Por otra parte, las vacantes se publican a través de Boletines Oficiales, tablón de anuncios electrónico, web y redes sociales, cumpliendo con la normativa vigente. En cuanto a las pruebas de selección cada tribunal elige el funcionamiento del proceso (examen práctico, teórico, entrevistas...)

Cuando hay que hacer una sustitución por baja laboral, baja maternal se llama a las personas que se encuentran en la bolsa de trabajo.



En la Mancomunidad Río Mijares se realizan los procesos de selección de personal no discriminatorios, priorizando la igualdad de oportunidades. Desde el personal de recursos humanos se ha diseñado solicitudes que no piden datos personales, redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo, utilización del lenguaje no sexista e inclusivo, no se piden datos sobre estado civil ni cargas familiares.

Se considera la Mancomunidad Río Mijares una entidad feminizada ya que no hay ningún hombre trabajando en la Mancomunidad puesto que son pocos hombres lo que se presentan a las ofertas vacantes.

Clasificación profesional, formación y promoción.

En esta sección analizamos la importancia de la formación en la entidad, así como los grupos de clasificación profesional y si existe algún sistema de promoción interna.

Según entrevista realizada a Responsable de Recursos Humanos en el momento de realización de diagnóstico no se posee de una Regulación de Puestos de Trabajo (RPT), aunque desde la mesa de negociación se está trabajando a este respecto. Los resultados de los cuestionarios arrojan que el 33,3 % considera que el personal encargado en los procesos de selección posee formación e información en materia de igualdad.

Con respecto a la clasificación de grupos de trabajo el 100 % considera que existen grupos tradicionalmente feminizados o masculinizados y ponen como ejemplo los Servicios Sociales, en general, que es feminizado.

Por otro lado, el 100% cree que no hay puestos o áreas en los que se pueda ascender dentro de la entidad, puesto que no se puede promocionar si no es por procesos oficiales y no hay jerarquía de funciones.

El 100% de las personas encuestadas afirman que se fomenta por igual la incorporación de mujeres y hombres a puestos de trabajo.

Con respecto a la formación, el 100% cree necesaria la formación en igualdad dentro de la entidad, como la Mancomunidad es de reciente creación, no se ha realizado ningún tipo de formación en igualdad.

Con relación a la formación ofrecida por la entidad el 100% cree que trabajadores y trabajadoras acceden por igual a ella.

En cuanto a si se informa, motiva y forma a las trabajadoras y a los trabajadores por igual para que participen en cursos de formación, el 100% considera que sí.

El 100% afirma recibir información sobre las diferentes acciones de formación realizadas y el mismo porcentaje afirma que la formación se realiza dentro el horario laboral.

Acerca de si se establecen alternativas a la formación en horario laboral, como cursos on-line el 100% afirma que sí.

A la pregunta sobre si se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral el 100% contesta que no.

Por otra parte, la entidad no posee un plan de formación propio, tampoco se realizan cuestionarios de detección de necesidades formativas. Oficialmente, la Mancomunidad está adherida al de la Diputación de Castellón, que viene delegado desde la propia Diputación. Además, participa en actividades formativas de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FMVP). Los cursos ofertados de ambas entidades son difundidos a través de mail por medio de la responsable de Recursos Humanos.



Conciliación, personal, familiar y laboral.

En esta apartado analizaremos la información relacionada con datos familiares, gestión del tiempo de trabajo, ocio y familia, tanto las medidas adoptadas por parte de la entidad, así como la opinión y necesidades aportadas las personas trabajadoras .

Por otra parte, la entidad se acoge a la normativa vigente con el objetivo de que todas las personas trabajadoras de la mancomunidad Río Mijares se acojan a ellas.

La normativa vigente que tiene en cuenta la mancomunidad Río Mijares: *Estatuto Básico del Empleado Público*, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 39/ 1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las y los trabajadores tienen la posibilidad de acogerse al *Decreto 42/2019 de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat* que favorece medidas de conciliación en diferentes ámbitos, como el horario de trabajo, la reducción de jornada, flexibilidad de permanencia obligatoria en determinados casos, horas retributivas, etcétera. Responsabilidades familiares Atendiendo al número de hijas/os podemos hacer una clasificación entre las personas trabajadoras que sí tienen y las que no.

En este sentido, se observa que el 100% de las personas trabajadoras de la entidad no tienen hijas/os, ni personas dependientes a su cargo.

En este apartado también se ha considerado la itinerancia en el puesto de trabajo como factor primordial en la conciliación.

El 66,66 % tiene un puesto de trabajo itinerante frente al 33,33% que tiene un puesto de trabajo en un lugar fijo.

Las dos trabajadoras sociales realizan un trabajo itinerante: cada día de la semana se encuentran ubicadas en una de las siguientes localidades: Arañuel, Cirat, Cortes de Arenoso, Montán, Montanejos y Puebla de Arenoso. La trabajadora en el puesto de auxiliar administrativo su ubicación es fija en la sede de la mancomunidad que se encuentra ubicada en la localidad de Cirat.

Para tener en cuenta medidas de conciliación y usos de tiempo se ha valorado la distancia del domicilio hasta el puesto de trabajo. Siendo que el 33% de las personas encuestadas tiene una distancia de mas de 50 km desde su domicilio hasta el puesto de trabajo, el 66,66 % entre 5 y 15 km.

En el análisis de los datos recabados sobre la percepción del personal trabajador sobre las medidas de conciliación dentro de la entidad. Cabe mencionar que el 100 % no conoce si la entidad dispone de algún documento relacionado con políticas de conciliación.

El 100 % de la plantilla de la mancomunidad indica que la mancomunidad no informa periódicamente a la plantilla sobre las medidas de conciliación a las que puede acogerse el personal trabajador.

El 100% considera que a pesar de que la persona responsable de recursos humanos no informe sobre las medidas de conciliación, si que indicaron que la mancomunidad favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral dentro de la entidad.



En la práctica, el 100 % de la plantilla no tiene dificultades para compatibilizar su vida personal, familiar y laboral. El mismo porcentaje afirma no tener dificultades para compatibilizar su trabajo con responsabilidades sociales y aficiones personales.

El 100 % reconoce haber tomado alguna vez alguna medida de flexibilización. En este sentido, se indican “la realización de gestiones personales y tramitación de documentos”, “asuntos médicos”, “acompañamiento a madre”.

Como conclusión de este epígrafe, el 100% confirma que no conoce todas las medidas de conciliación a las que podría acogerse.

Retribuciones

A continuación, en este epígrafe, se analizan las políticas retributivas de la entidad, así como la existencia o no de brecha salarial desde una perspectiva de género. Se aportan datos de análisis de información en función de las bandas salariales y por otro, la opinión de las personas trabajadoras con respecto a esta temática.

En general, las diferencias que puedan apreciarse vienen designadas por antigüedad, tipo de subvención de la administración, características del puesto, grupo y nivel perteneciente. Es por ello por lo que con la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se trabajaría en la mejora de la clasificación de grupos y complementos recibidos, entre otros.

Con respecto al salario, se contemplan las remuneraciones brutas anuales de acuerdo con cuatro grupos: menos de 7.000 e, de 7.000 a 12.000, de 12.000 a 18.000 y más de 24.000. La división se realiza atendido a grupos de categoría profesional y grupos de cotización

En este sentido, algunas franjas salariales son similares, la franja salarial que más personas trabajadoras reúne es la de 7.000 a 12.000 euros con un 66,66%, seguida de la franja de 12.000 a 20.000 un 33,33%

No podemos analizar los datos desagregados por sexo ya que las tres personas que forman la plantilla de la mancomunidad son mujeres, por lo tanto no podemos analizar si se percibirían diferencias en el caso de que hubieran hombres contratados.

Por un lado, en las mujeres, el grupo más numeroso es el que cobra de 7.000 a 12.000 euros (66,66%), y entre 12.000 a 22.000 euros es recibido por el 33,33% de mujeres

Grupo de cotización

Por otra parte, se dan varios grupos de cotización que influyen directamente en el salario del personal.

No podemos establecer si existen diferencias en los grupos de cotización entre hombres y mujeres debido a que no hay ningún hombre trabajando en la plantilla de la mancomunidad Río Mijares.

Antigüedad

La mancomunidad ha subrogado a las trabajadoras sociales que anteriormente formaban parte de la corporación, por lo que se les ha mantenido la antigüedad.

La antigüedad se reparte, principalmente, en los siguientes rangos de tiempo; menos de un



año, de 2 a 5, de 6 a 15 y de 16 a 25 años. En los tres rangos encontramos el mismo porcentaje de personas trabajadoras: 33,33%

Rango de antigüedad	Recuento	Porcentaje
Menos de un año	0	0 %
De 1 año a 5 años	1	33,33%
De 6 años a 15 años	1	33,33%
De 15 años a 25 años	1	33,33%

Con respecto a la distribución por sexo no podemos hacer comparaciones ya que en la mancomunidad Río Mijares no tiene hombres contratados.

Analizando ahora la percepción del personal de la entidad sobre las retribuciones, el 100 % considera que la retribución se realiza en función de criterios de igualdad.

Con respecto a si la entidad define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos (antigüedad, coordinación, etc...) el 100% considera que no es así, ya que no reciben ningún complemento por antigüedad.

Respecto a la figura de jefaturas de área, se observa que solo hay un área y que en este área la jefatura recae en una mujer.

Podemos apreciar una agrupación de dos tipos de jefaturas; la ejecutiva y la de área.

Con respecto a la ejecutiva, Presidencia y Secretaría. La presidencia está liderada por un hombre y Secretaría está liderada por una mujer. En relación, a la jefatura de área, servicios sociales, está liderada por una mujer.

A la pregunta sobre si la entidad tiene una política retributiva transparente el 100% opina que sí. También se pregunta sobre si existe un sistema de compensación de horas extraordinarias a lo que el 100% responde que no.

Con respecto a la pregunta sobre si se tienen que trabajar durante días que no están estipulados en su jornada el 100% ha respondido que no.

Salud laboral

En el área de salud laboral se ha obtenido información en cuanto a la actuación en riesgos laborales de la Mancomunidad, así como al estudio de medidas específicas contra el acoso sexual o por razón de sexo, entre otros. En este sentido, ha de destacarse que las medidas adoptadas en cuanto a prevención de riesgos laborales tienen como objetivo principal ofrecer protección a las personas trabajadoras en cuanto al desarrollo de posibles daños derivados de la realización del propio trabajo, independientemente de su sexo. Es importante incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la realización de sus trabajos.

No se puede realizar un estudio sobre el número de accidentes y bajas producidas en la entidad, debido a que la mancomunidad se ha constituido a principios del año 2022 y las trabajadoras formaron a formar parte de ella desde el mes de febrero y desde ese mes hasta la fecha de elaboración del plan de igualdad, ninguna de las trabajadoras ha cogido baja laboral.



La información que se aporta a continuación ofrece los resultados obtenidos de los cuestionarios contestados por la plantilla, así como de la entrevista realizada a la persona responsable de Recursos Humanos.

Actualmente la entidad posee un Plan de Riesgos Laborales que está externalizado en una empresa, cuya responsabilidad es de Recursos Humanos. Con relación a la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, no se han tenido mucho en cuenta las diferencias de género, a excepción de la evaluación de riesgos en trabajadoras embarazadas, a quien se les pasa un cuestionario en el que se evalúan las circunstancias de riesgo a las que pueden estar expuestas.

En el caso de que se en un futuro se observar riesgos a la trabajadora se le deriva a otro puesto, se le reasignan tareas o se reasigna su movilidad (itinerancia o fijo).

Según la respuesta de la responsable de RRHH no se han tenido en cuenta los riesgos psicosociales o físicos en determinados puestos de trabajo tanto como se debería.

Con respecto a si se consideran adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos a la situación personal el 100% ha respondido que sí.

Tampoco se posee suficiente información con respecto a la pregunta sobre la adaptación de horarios y condiciones de trabajo a la situación con determinadas situaciones de salud, puesto que el 100% no posee dicha información.

El 100% de la plantilla afirma que nunca ha sufrido ninguna situación de incidente/enfrentamiento/acoso dentro de la entidad.

Con respecto a si se ha observado trato discriminatorio hacia alguna persona de la entidad de forma continuada y que menoscabase su capacidad para el desarrollo de su trabajo, por el hecho de ser mujer u hombre el 100% considera que no.

En cuanto al acoso sexual y por razón de sexo la entidad no posee ningún protocolo o plan de actuación, aunque el 100% del personal encuestado sí sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir este tipo de situaciones.

La entidad tampoco dispone de datos registrados en esta materia. Tomando en cuenta la violencia de género como un problema social y de salud pública se considera primordial analizarla dentro de este eje, para analizar existencia de situaciones de violencia de género por las que puedan atravesar las trabajadoras/es o sus familias. Se constata que se han realizado acciones puntuales en todos los municipios pertenecientes a la mancomunidad Río Mijares organizadas por la Agente de Igualdad de la comarca del Alto Mijares y en muchas localidades en colaboración con el/la agente de igualdad.

De la encuesta se ha obtenido la siguiente información el 100% cree que la entidad posee suficiente información relacionada con violencia de género y que se realizan bastantes actividades para trabajar y fomentar la prevención de violencia de género e implantación de programas que fomenten la igualdad de oportunidades.

En este sentido, el personal encuestado ofrece algunas propuestas de mejora como la elaboración de una guía de actuación, un protocolo, formación a toda la plantilla, documentación de fácil acceso.

Con respecto a si se ha sufrido o se conoce de alguna persona de la plantilla que haya padecido una situación de violencia de género el 100% ha respondido que no.

La entidad no posee un protocolo de actuación en caso de Violencia de género, tampoco en



caso de acoso sexual o por razón de sexo, pero sí que cuenta documentación o material de sensibilización al respecto.

Comunicación y lenguaje

En este punto se analiza la comunicación interna y externa en la entidad, desde una perspectiva de género, con el propósito de propiciar un uso de comunicación y lenguaje no sexista. En este sentido se constata que la Mancomunidad no posee ningún documento o guía que regule el uso de lenguaje sexista en cualquier ámbito de la entidad.

A pesar de ello, el 33,33% de las personas encuestadas consideran que la comunicación, en líneas generales, es igualitaria. Aunque un 66,66% cree que no lo es, debido a diferentes motivos como, uso de masculino genérico, falta de información, falta de comunicación en general, falta de reuniones y coordinaciones.

Teniendo en cuenta la comunicación externa de la entidad, el 33,33% considera que la redacción responde a criterios de igualdad, aunque el 20% considera que no es así y el 66,66% no lo sabe.

Se alegan motivos como la economización de tiempo, el desconocimiento y poca sensibilidad hacia la temática, costumbres arraigadas en la entidad, etcétera.

Comunicación externa.

Al ser una mancomunidad de reciente creación, todavía no cuenta con página web. Ni sede electrónica, ni redes sociales.

Tampoco se han creado ofertas de empleo, por lo que no se puede analizar el lenguaje utilizado.

La mancomunidad no tiene elaborado hojas de solicitud, inscripción de quejas... por lo que no se puede analizar el lenguaje utilizado.

Comunicación interna

Estatutos de la mancomunidad Río Mijares, publicados en el DOGV 9253 del día 11/01/2022

Se ha analizado los Estatutos de la mancomunidad y se ha detectado el uso de lenguaje masculino como genérico, por lo que se concluye que hay que realizar una corrección de dicho lenguaje y realizar algunos cambios en el uso de un lenguaje no sexista. Modificando cargos que antes estaban redactados como Presidente/Alcalde o Concejal ahora se estipula Presidencia, Alcaldía, Concejalía.

A lo largo del documento encontramos los siguientes ejemplos:

En el apartado 2 i) del artículo 3. Fines “Promoción de la participación de los ciudadanos”,

Artículo 5 apartado 2. Se indica los órganos de gobierno son:

“El presidente” “El vicepresidente”

Artículo 6 punto 1 “El pleno de la mancomunidad estará integrada por los vocales representantes”

El acta de constitución de la comisión promotora de la mancomunidad Río Mijares

Analizada el acta se observa que el lenguaje utilizado es un lenguaje masculino genérico, en cierta manera se entiende porque todas las personas que asistieron a la reunión como representantes de los ayuntamientos así como la persona que ostenta la secretaría son hombres.



Manifiesto de la mancomunidad Río Mijares contra el Plan Hidrológico

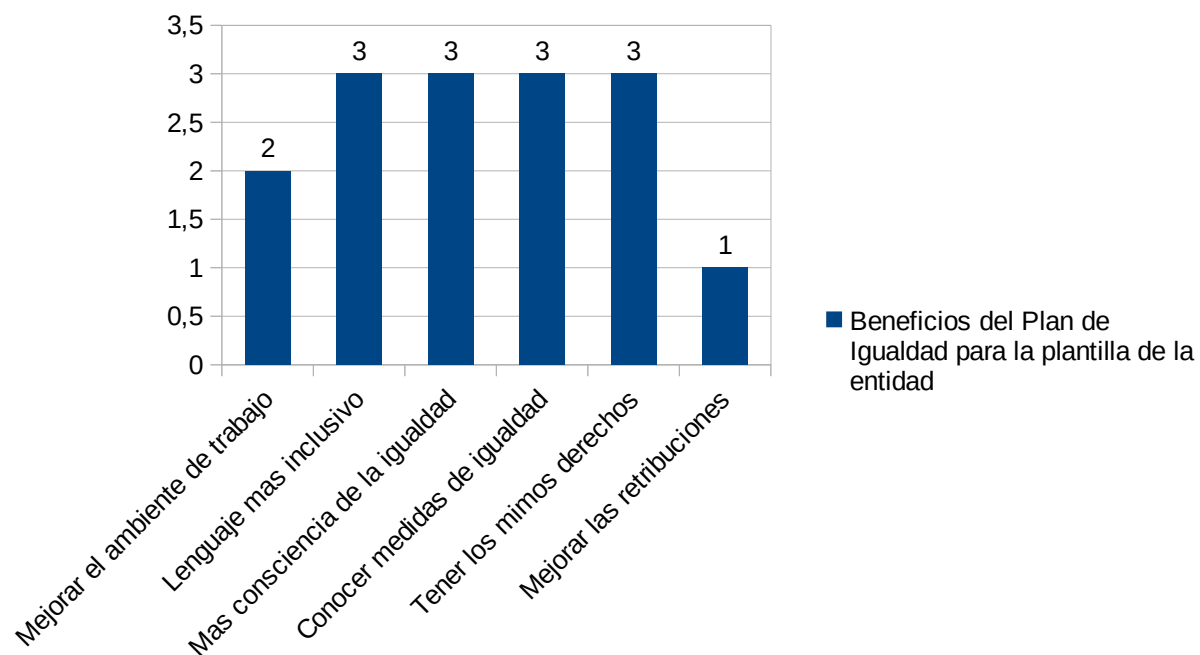
Analizando este manifiesto también encontramos el uso de lenguaje masculino genérico, como ejemplo: “empresarios”, “vecinos”...

Teniendo en cuenta los cuestionarios, en relación con la pregunta ¿alguna vez se ha sentido discriminada o discriminado por el lenguaje utilizado por otra compañera y/o compañeros de la plantilla?

El 100% ha respondido que no ha sentido que se haya producido discriminación.

Con respecto a la forma de redactar comunicados, circulares, mails, etc, el 100% considera que responde a criterios de igualdad.

Y por último, el 100% considera que es necesario un Plan de Igualdad para la Mancomunidad.



De las respuestas ofrecidas se destaca “La instauración de un lenguaje y comunicación más respetuosa e inclusiva”, así como que “las trabajadoras y trabajadores tomen más consciencia de la igualdad real”, “se obtendrá más conocimiento en las medidas de conciliación y se tendrán los mismos derechos por obligación”. En menor medida se ofrecen respuestas interesantes como que “mejorará la retribución” y “Mejorará el ambiente de trabajo”. Ya que una trabajadora considera que el plan de igualdad no mejorará el ambiente de trabajo y otras dos trabajadoras consideran que no mejoraran las retribuciones.



9. ANEXOS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES

Ficha acción	
Área	
Nombre de la acción	
Fecha prevista de inicio	
Fecha prevista de finalización	
Objetivo General	
Objetivo específico	
Responsables ejecución	
Procedimiento de implantación de medida	
Resultados obtenidos	
Participantes	
Dificultades	
Nivel de Ejecución	Ejecutada En proceso No ejecutada
Recomendaciones	



FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN

Periodo de evaluación	
Fecha de realización	
Análisis por áreas de las medidas llevadas a cabo	
RESULTADOS	
Grado de consecución anual del plan	
Grado de consecución de objetivos por área	
Nivel de realización de las actividades planteadas	
Nuevas necesidades	
PROCESO	
Grado de implicación de las personas de la entidad	
Grado de adecuación y cumplimiento del calendario	
IMPACTO	
Grado de impacto en la implantación del plan	
Dificultades	
Recomendaciones	

