



Mancomunitat d'Alcàntera de
Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent



Coordinadora del Plan Interno de Igualdad:

Maribel Abril Bernal. Agente de Igualdad y Experta en prevención de la Violencia de Género en INVESocial. Proyectos de Investigación Social.

Equipo colaborador:

María Asensi Seguer. Enlace de la Mancomunitat con INVESocial. Graduada en Derecho.

Araceli Negre González. Enlace de la Mancomunitat con INVESocial. Licenciada en Derecho.

Montserrat Tomás Botella. Tramitadora de datos de INVESocial Proyectos de Investigación Social.

Soraya Molina Venancio. Tramitadora de datos de INVESocial Proyectos de Investigación Social.

Subvencionado por:

Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis.

Colaboraciones y agradecimientos.

Especial agradecimiento al personal de la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis y, en general, a todas aquellas personas que han colaborado en la elaboración de este documento.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS.....	7
2.1. Justificación del plan	7
2.2. Ámbito de aplicación.....	7
2.3. Partes suscriptoras del plan	7
2.4. Vigencia	7
2.5. Marco legislativo.....	8
2.5.1. Ámbito Internacional	8
2.5.2. Ámbito Nacional	10
2.5.3. Ámbito Autonómico.....	12
3. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD	13
4. PLAN DE ACCIÓN	13
4.1. Áreas de intervención.....	13
4.1.1. Área de transversalidad	14
4.1.2. Área de selección y contratación.....	17
4.1.3. Área de clasificación profesional.....	20
4.1.4. Área de formación.....	21
4.1.5. Área de promoción.....	22
4.1.6. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	24
4.1.7. Área de infrarrepresentación femenina	27
4.1.8. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	28
4.1.9. Área de comunicación incluyente y lenguaje no sexista.....	30
4.1.10. Área de seguridad, salud laboral y equipamientos.....	31
4.2. Acciones previstas por área de actuación	33
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	35
5.1. Indicadores	35
5.2. Evaluación.....	35
5.3. Seguimiento	36
6. CRONOGRAMA	37
7. GLOSARIO	41
Anexo 1.....	43
Anexo 2.....	44



1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto, según su artículo 1:

"hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

En su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El artículo 46 detalla el concepto y el contenido de los planes de igualdad de empresas de la siguiente manera:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Este plan pretende constituirse como el marco de acción para la actividad a desarrollar en materia de igualdad dirigido a todas aquellas personas que componen la plantilla de la Mancomunitat, así como aquellas que colaboran en el desarrollo de su actividad, e incluye una programación para llevar a cabo los objetivos fijados, cuya implantación se realizará en los próximos cuatro años.

Se trata de un plan participado, no solo en su elaboración sino en el posterior seguimiento y evaluación, que introduce la perspectiva de género de manera transversal a todas las áreas de la Mancomunitat.



El Plan de Igualdad se ha diseñado en base a unos principios rectores, presentes tanto en la elaboración como en la ejecución e implantación de éste, que son los siguientes:

- Compromiso institucional, tanto para la elaboración de dicho proyecto como su posterior implementación.
- Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de oportunidades. Es un principio basado en la erradicación de la discriminación por razón de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Integración. Este principio recoge la necesidad de impulsar una línea de acción común desde diferentes áreas incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a las mujeres. Se trata de superar la discriminación por razón del sexo mediante la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Transversalidad. Pretende incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de creación de políticas y actuaciones llevadas a cabo en la Mancomunitat (desde la toma de decisiones, planificación, puesta en marcha y evaluación).
- Enfoque de género. Este principio implica introducir una perspectiva diferente que preste atención a las desigualdades entre mujeres y hombres en cualquier actividad o situación.
- Prevención. Conseguir la igualdad de oportunidades e impedir la discriminación por razón de sexo, raza o religión como objetivos deben estar incorporados a una cultura de la tolerancia y a la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respeto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales faciliten una mejor calidad de vida.
- Participación. El Plan se elabora de forma participativa, ya que solo así será acogido y sentido como propio por la plantilla de la Mancomunitat.
- Diversidad. Este principio es fundamental para tener en cuenta que las diferencias entre los seres humanos nos enriquecen, además de que forman parte de nuestras sociedades.
- Suficiencia de recursos. Es fundamental que la Mancomunitat disponga de una serie de recursos para garantizar la implementación del presente Plan. Para ello, por un lado, reservará una partida económica en los presupuestos anuales y, por otro, se compromete a tramitar todas aquellas subvenciones que le faciliten los recursos necesarios para ello.



2. OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS

2.1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

La iniciativa para la elaboración del Plan de Igualdad Interno para el personal de la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis, obedece al compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo, mediante el fomento de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad real tal y como establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde la selección a la promoción, pasando por la formación, la política salarial, la salud laboral, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como mediante la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así mismo la elaboración del Plan de Igualdad Interno para el personal de la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis responde al cumplimiento de la normativa vigente (ver apartado "Marco legislativo"), especialmente la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Valenciana, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan Interno de Igualdad de trato y oportunidades va dirigido a todas las personas que trabajan en la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis, es decir, a aquellas personas que conforman la plantilla (fija y eventual), así como a las personas que, con su trabajo y esfuerzo, colaboran mediante labores de representación, aunque no obtuvieran remuneración alguna.

2.3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad Interno para el personal de la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis está suscrito por las partes interesadas: la corporación, la plantilla, la comisión de igualdad y personal experto.

2.4. VIGENCIA

El presente plan tiene una vigencia de cuatro años desde su aprobación (2022-2026).



2.5. MARCO LEGISLATIVO

El compromiso nacional e internacional por conseguir una sociedad más igualitaria donde mujeres y hombres tengan iguales oportunidades en todos los ámbitos de la vida ha generado una cuantiosa legislación. Todo este acervo legislativo establece un marco jurídico que respalda la creación y posterior implementación del I Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres para la plantilla de la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis (2022-2026).

2.5.1. Àmbito Internacional

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece el principio de no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y establece que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción por razón de sexo.

Por otro lado, la discriminación contra la mujer fue calificada injusta y constitutiva de ofensa a la dignidad humana en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas (1967). Declaración que, junto con la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), se establece la obligación de los Estados firmantes de establecer medidas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer, así como para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Asimismo, con el fin de promover la igualdad de género, fueron celebradas las Conferencias Mundiales sobre la Mujer de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

Por último, el 25 de septiembre de 2015 todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estos 17 objetivos tienen 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Al adoptarla, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables. Así, este Plan se encuentra incluido dentro del Objetivo 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Las metas por conseguir en estos 15 años son:

1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.



3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
7. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
9. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En el ámbito de la Unión Europea también ha sido aprobada diversa normativa que prohíbe la discriminación por razón de sexo y promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Desde la firma del Tratado de Roma (1957), la Unión Europea ha mantenido un compromiso activo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De hecho, los objetivos de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad entre mujeres y hombres consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

Conviene mencionar también el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 que, tal y como señala en su introducción, «es un marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles, tanto europeo como nacional, regional y local y que corrobora el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020». Y establece que las acciones seguirán centrándose en las siguientes cinco áreas prioritarias:

- 1) Igual independencia económica para mujeres y hombres.
- 2) Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.
- 3) Igualdad en la toma de decisiones.
- 4) Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.
- 5) Igualdad en la acción exterior.

Asimismo, la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local reputa a los gobiernos locales y regionales de Europa como el ámbito en el que desempeñar un papel crucial para los habitantes y los ciudadanos en la aplicación del derecho a la igualdad,



en particular en el de las mujeres y los hombres, en todos los ámbitos que recaigan en su responsabilidad.

2.5.2. Ámbito Nacional

La Constitución Española de 1978 es la base del ordenamiento jurídico español y, en ella, se consagra el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. De acuerdo con la Constitución Española, en el marco del Estado Social, Democrático y de Derecho, la igualdad constituye uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (artículo 1.1):

"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

Además, recoge la igualdad como derecho (artículo 14):

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Y como principio que ha de regir las actuaciones de los diferentes poderes públicos (artículo 9.2):

"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo 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".

A partir de la Constitución, se ha ido avanzando en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres no sólo a través de normativa y jurisprudencia, sino también a través de la puesta en marcha de diferentes políticas públicas. En este sentido, entre ellas destacamos:

- Revisión de la normativa para eliminar las discriminaciones existentes en el ordenamiento jurídico (por ejemplo, la Ley 11/1981, de 13 mayo, de Modificación del Código Civil en materia de Filiación, Patria Potestad y Régimen Económico del Matrimonio).
- Acciones específicas dirigidas a las mujeres que les permitiese superar los obstáculos derivados de las discriminaciones de género (por ejemplo, los Planes para la igualdad de oportunidades).
- La integración de la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas.
- Aprobación de leyes que trasladan el principio constitucional de la igualdad y las directivas europeas, como:



- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras a través de la cual se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral para que quienes trabajan puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuya finalidad es prevenir y erradicar este tipo de violencia a partir de la puesta en marcha de medidas desde todos los ámbitos, asegurando una respuesta integral.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

La mayor novedad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo) o el ámbito donde se pongan en marcha (estatal, autonómico o local).

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad. Por un lado, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizará de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décimo segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en



la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

- Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres regula el principio de transparencia retributiva, así como los instrumentos para hacerla efectiva y determina la creación de una Comisión para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva.

A la vista de lo expuesto, y con la finalidad de hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades, así como erradicar cualquier forma de discriminación sobre la mujer en el ámbito laboral de esta Mancomunitat, se aprueba el presente Plan Interno de Igualdad.

2.5.3. Ámbito Autonómico

En el ámbito de la Comunidad Valenciana destacamos la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo principal objetivo es eliminar la discriminación hacia las mujeres y conseguir ejercitar los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres. Concretamente, en el Artículo 1 la ley establece que el objetivo que se persigue con ésta es "regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana".

Todas las medidas y acciones impulsadas a través de esta ley son, o bien, de carácter prescriptivo, o bien, dirigidas al fomento o promoción de la igualdad, y se centran en el ámbito laboral, donde se impulsan medidas que fomenten la incorporación de las mujeres al mercado laboral para que puedan ser independientes económicamente, y en el ámbito social, donde se pone especial foco de atención a las acciones dirigidas a la erradicación de la violencia de género. En cuanto a la necesidad de elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas, el artículo 20 de la ley, establece que la administración autonómica incentivará a las empresas a que establezcan dichos planes con el objetivo de corregir las posibles desigualdades de género.



3. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

En Càrcer a 04-07-2022 en la Sede de la Mancomunidad, situada en la Plaza Doctor Paco Gozalbo Grau n.º 5-B, a las 12:00 horas reunidas las siguientes personas:

- Raquel Sancho Reig, Presidenta de la Mancomunidad (Presidenta)
- Ana, Camacho Vidal, Secretaria-Interventora de la Mancomunidad (Secretaria)
- María Dolores Blasco Giner, Coordinadora Servicios Sociales (Vocal 1)
- Julio Insa García, Auxiliar Administrativo, Operador de Terminal (Vocal 2)

Con motivo de la constitución de la Comisión de Igualdad de la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis, como mecanismo impulsor en la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis.

El Acta completa de constitución de la Comisión de Igualdad de la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis se encuentra en el [Anexo 2](#) del presente documento.

4. PLAN DE ACCIÓN

4.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Tras conocer la situación real de la Mancomunitat Intermunicipal d'Alcàntera de Xúquer, Càrcer, Cotes i Sellent, per a l'Abastiment d'Aigües Potables i Altres Serveis respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vamos a enumerar las áreas en las que se deben introducir mejoras y, por lo tanto, en las que vamos a trabajar.

Estas áreas son las siguientes:

- 1) Área de transversalidad.
- 2) Área de selección y contratación
- 3) Área de clasificación profesional
- 4) Área formación.
- 5) Área de promoción



- 6) Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7) Área de infrarrepresentación femenina.
- 8) Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 9) Área de comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- 10) Área de seguridad, salud laboral y equipamientos.

4.1.1. Área de transversalidad

En esta área se aborda el introducir la perspectiva de género en la Mancomunitat. Para ello se plantean diversas acciones en base a los objetivos planteados:

Objetivo 1. Trabajar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones propuestas:

1. Tras la aprobación del presente Plan de Igualdad, se procederá a la presentación de este, dirigida a la plantilla y al personal político, asumiendo el compromiso de su implementación y solicitando la colaboración e implicación de todas ellas.

Acción núm. 1	Prioridad 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECIFICO		
Dar a conocer el plan de igualdad a toda la plantilla de la Mancomunitat		
ACCIÓN		
Presentación del Plan de Igualdad		
DESCRIPCION DE LA ACCIÓN		
Una vez aprobado el Plan de Igualdad de la Mancomunitat se procederá a presentarlo a la plantilla.		
Materiales/Medios		Indicadores
Presentación, proyector, sala...		N.º de personas asistentes, desagregadas por sexo.
Comunicación/Difusión		
E-mail a la plantilla y parte política		Medios de difusión utilizados.
Ejecución		Impresiones recogidas.
Presidenta Comisión		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



2. Informar anualmente al equipo de gobierno sobre la evolución y el desarrollo del plan.

Acción núm. 2	Prioridad 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Dar a conocer el plan de igualdad a toda la plantilla de la Mancomunitat		
ACCIÓN		
Informar al equipo de gobierno sobre la implementación y desarrollo anual del plan.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Una vez aprobado el Plan de Igualdad de la Mancomunitat se procederá a informar al equipo de gobierno de esta.		
Materiales/Medios		Indicadores
Texto escrito		Acciones realizadas
Comunicación/Difusión		Acciones pendientes de realizar
E-mail al equipo de gobierno		Impresiones recogidas
Ejecución		
Area de comunicación		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

3. Implicar a la plantilla de la Mancomunitat de la importancia de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Acción núm. 3	Prioridad 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por la Mancomunitat.		
ACCIÓN		
Implicar a la plantilla de la Mancomunitat de la importancia de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Para que el Plan pueda ponerse en marcha con mayor facilidad es importante que la plantilla al completo se implique en este y en todas aquellas acciones que se realicen para su implantación.		
Materiales/Medios		Indicadores
Presentación, mensajes informáticos, formación, etc.		N.º de personas implicadas.
Comunicación/Difusión		N.º de mujeres implicadas.
E-mail y notificación al personal		N.º de hombres implicados.
Ejecución		Impresiones recogidas
Agente y promotora de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



Objetivo 2. Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por la Mancomunitat.

Acciones:

4. Formar al personal político para que puedan crear políticas con perspectiva de género.

Acción núm. 4	Prioridad 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECIFICO		
Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por la Mancomunitat.		
ACCIÓN		
Formación en perspectiva de género para el personal político		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Para poder crear y aprobar políticas de género idóneas y adecuadas a la igualdad, el personal debe poseer una formación básica en perspectiva de género.		
Materiales/Medios		Indicadores
Presentación, proyector, sala.		
Comunicación/Difusión		N.º de personas asistentes desagregadas por sexo
E-mail y notificación al personal		Horas de formación
Ejecución		Módulos impartidos
Agente y promotora de igualdad		Impresiones recogidas
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5. Incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades en el ámbito de la adjudicación a empresas y/o entidades comprometidas con la igualdad.

Acción núm. 5	Prioridad 3	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECIFICO		
Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por la Mancomunitat.		
ACCIÓN		
Incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades en el ámbito de la adjudicación a empresas y/o entidades comprometidas con la igualdad.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Modificar los criterios de adjudicación para contrataciones o convenios externos para firmarlos con entidades comprometidas con la igualdad.		
Materiales/Medios		Indicadores
Convenios/Criterios de contratación/etc.		Número de entidades comprometidas con la igualdad que aceptan.
Comunicación/Difusión		
Anuncios oficiales/Web/E-Mail...		Número de convenios y/o contrataciones externas realizadas
Ejecución		
Personal responsable de los convenios		Medios de difusión
Revisión/Evaluación		Nivel de satisfacción con la medida.
Comisión de igualdad		



6. Apertura de canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y exprese opiniones sobre el Plan de Igualdad.

Acción núm. 6	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por la Mancomunitat.		
ACCIÓN		
Apertura de canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y exprese opiniones sobre el Plan de Igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Una de las partes más importantes para la correcta implantación y puesta en marcha del plan es la aceptación y participación de todas las personas que componen la plantilla por eso se debe ofrecer la oportunidad de que puedan compartir sus opiniones y sugerencias para que sientan que son parte activa del Plan.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Buzón de sugerencias	N.º de sugerencias recibidas.	
Comunicación/Difusión	N.º de sugerencias de mujeres recibidas.	
Anuncios oficiales/Web/E-Mail...	N.º de sugerencias de hombres recibidas.	
Ejecución	Medios de difusión.	
Comisión de igualdad	Sugerencias aceptadas.	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

4.1.2 Área de selección y contratación

En esta área se aborda el proceso de selección y contratación de acuerdo con procesos igualitarios en los que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder a todos los puestos. Para ello se plantean diversas acciones en base a los objetivos definidos:

Objetivo 1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.

Acciones:



7. Formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas responsables de la selección y promoción de personal.

Acción núm. 7	Prioridad 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.		
ACCION		
Formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas responsables de la selección y promoción de personal.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Para que los procesos de selección y contratación sean equitativos para mujeres y hombres el personal que interviene en dichos procesos debe estar concienciado y formado en materia de igualdad.		
Materiales/Medios		Indicadores
Presentación, proyector, sala, etc.		Número de personas que se comprometen
Comunicación/Difusión		Horas de formación
E-mail/papel		Módulos impartidos
Ejecución		Impresiones recogidas
Empresa redactora/ Responsable de selección		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

8. Impulsar una oferta de trabajo igualitaria, tanto en la denominación de los puestos de trabajo, utilizando un lenguaje inclusivo, como eliminando aquellos requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo.

Acción núm. 8	Prioridad 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.		
ACCION		
Impulsar una oferta de trabajo igualitaria, tanto en la denominación de los puestos de trabajo, utilizando un lenguaje inclusivo, como eliminando aquellos requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Las ofertas de trabajo deben de incluir un lenguaje inclusivo y excluir aquellos requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo.		
Materiales/Medios		Indicadores
Anuncio oferta de trabajo		Número de ofertas
Comunicación/Difusión		Presencia de lenguaje inclusivo
E-mail/papel/web/redes/etc.		No se habla en masculino
Ejecución		REVISIÓN del lenguaje inclusivo
Empresa redactora/ Responsable de selección		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



9. Revisión de los procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.

Acción núm. 9	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECIFICO		
Garantizar un proceso de selección y contratación igualitario		
ACCION		
Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Los procesos de selección y contratación deben seguir unos criterios de igualdad de género, usando un lenguaje e imágenes incluyentes, porque ello es también una "carta de presentación" de la Mancomunitat, y como tal constituye una oportunidad de mostrar y demostrar que la igualdad es un valor importante para esta.		
Materiales/Medios		Indicadores
Procesos de selección y contratación		Número de nuevas contrataciones de mujeres en la plantilla.
Comunicación/Difusión		
E-mail/papel/web/redes/etc.		Número de procesos de selección.
Ejecución		
Responsable de selección		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Favorecer la contratación de mujeres en aquellas categorías o empleos masculinizados.

Acciones:

10. Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo menos representado.

Acción núm. 10	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECIFICO		
Favorecer la contratación de mujeres en aquellas categorías o empleos masculinizados		
ACCION		
Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Se debe adoptar la medida de acción positiva de "a igualdad de condiciones y competencias" tenga preferencia el género en el acceso a puestos o grupos profesionales.		
Materiales/Medios		Indicadores
Anuncio/Oferta de empleo		Número de mujeres contratadas en sectores masculinizados
Comunicación/Difusión		
E-mail/papel/web/redes/etc.		Número de hombres contratados en sectores feminizados
Ejecución		
Responsable de selección		Número de ofertas publicadas
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



Objetivo 3. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

Acciones propuestas:

11. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de género a los procesos de selección y contratación.

Acción núm. 11	Prioridad: 3	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.		
ACCIÓN		
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de género a los procesos de reclutamiento.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Existen diversas organizaciones que asesoran y acogen a mujeres víctimas de violencia de género, mujeres cuyo acceso al mercado laboral es complicado por su propia condición. Establecer colaboraciones con estas organizaciones favorecerá la inserción ocupacional de dichas mujeres.		
Materiales/Medios		Indicadores
Documentos colaboraciones, anuncios, etc.		Número de colaboraciones establecidas
Comunicación/Difusión		Número de mujeres contratadas con estas colaboraciones.
E-mail/papel		
Ejecución		
Responsable de selección		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

4.1.3. Área de clasificación profesional

En esta área se abordan los datos relativos a las categorías profesionales del personal con el objetivo de identificar aquellos aspectos que puedan dar lugar a desigualdades entre mujeres y hombres. Para ello se plantean diversas acciones en base a los objetivos definidos:

Objetivo 1. Catalogación y valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

Acciones propuestas:



12. Uso del lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo de la Mancomunitat.

Acción núm. 12	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Catalogación y valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.		
ACCION		
Uso del lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo de la Mancomunitat.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Es necesario adaptar el sistema de clasificación profesional vigente en la organización a los principios de igualdad de oportunidades.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Dossiers, diccionario lenguaje inclusivo.	Número de categorías profesionales con nueva denominación femenina.	
Comunicación/Difusión	Número de nuevas categorías creadas.	
E-mail/papel	Número de categorías modificadas.	
Ejecución		
Responsable de selección		
Revisión/Evaluación		

4.1.4. Área de formación

Esta área aborda la formación con el objeto de mejorar el desarrollo y desempeño del trabajo en la organización, así como acercar la formación en igualdad a la Mancomunitat. Para ello se plantean diversas acciones en base a los objetivos definidos:

Objetivo 1. Facilitar la formación necesaria a la plantilla de la Mancomunitat para un mejor desarrollo y desempeño de su puesto de trabajo.

Acciones propuestas:

13. Detectar las necesidades formativas de la plantilla para informar a la Mancomunitat.

Acción núm. 13	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar la formación necesaria a la plantilla de la Mancomunitat para un mejor desarrollo y desempeño de su puesto de trabajo.		
ACCION		
Detectar las necesidades formativas de la plantilla para informar a la Mancomunitat.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Conociendo las necesidades formativas de la organización podrá realizarse una formación adecuada y adaptada a las necesidades de la plantilla.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Encuesta/ Consulta	N.º personas que contestan el cuestionario o a la consulta, desagregadas por sexo.	
Comunicación/Difusión	Medios de difusión utilizados.	
E-mail/ impresa en papel	N.º de necesidades formativas detectadas.	
Ejecución	N.º necesidades formativas incluidas en el Programa de formación anual de la provincia, desagregadas por sexo	
Agente y promotora de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



14. Formación a la plantilla en materia de igualdad

Acción núm. 14	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar la formación necesaria a la plantilla de la Mancomunitat para un mejor desarrollo y desempeño de su puesto de trabajo.		
ACCIÓN		
Formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Para que la perspectiva de género sea habitual en la organización cada una de las personas que la componen deben poseer la formación esencial y necesaria para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Dossier, proyector, presentación, sala...	Número de personas asistentes a la formación.	
Comunicación/Difusión	Medios de difusión de la formación.	
E-mail	Número de personas que excusan la asistencia.	
Ejecución	Impresiones recogidas de las personas asistentes	
Personal experto en la materia	Contenidos y nivel de formación	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

4.1.5. Área de promoción

En esta área se abordan los datos relativos a las promociones, grupos profesionales, puestos de trabajo, etc. con el objetivo de identificar aquellos aspectos que puedan dar lugar a desigualdades entre mujeres y hombres en materia de promoción. Para ello se plantean diversas acciones en base a los objetivos definidos:

Objetivo 1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

Acciones propuestas:



15. Establecer medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.

Acción núm. 15	Prioridad: 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.		
ACCIÓN		
Establecer medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
La promoción interna de las personas que trabajan en la organización debe darse en función de criterios y méritos de capacidad no en base a su género. Además, es necesario aumentar la presencia de mujeres en aquellos lugares en los que estén infrarrepresentadas, especialmente en puestos directivos.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Encuesta/ Consulta	Inclusión del principio de igualdad en los procesos de formación.	
Comunicación/Difusión	Número de mujeres y hombres que promocionan.	
E-mail/ impresa en papel		
Ejecución		
Comisión Igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

16. Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo informando de todas las vacantes disponibles.

Acción núm. 16	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.		
ACCIÓN		
Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
El lenguaje inclusivo y no sexista debe estar presente en cada una de las comunicaciones de la empresa, especialmente en aquellos procesos en donde deba informarse de las vacantes disponibles y siempre obedeciendo a criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Encuesta/ Consulta	Número total de promociones anuales de mujeres y hombres.	
Comunicación/Difusión	Número total de comunicaciones realizadas.	
E-mail/ impresa en papel		
Ejecución		
Comisión Igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



17. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.

Acción núm. 17	Prioridad: 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.		
ACCIÓN		
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
La formación en materia de igualdad es clave para que los procesos de promoción interna sean equitativos e igualitarios para mujeres y hombres de ahí la necesidad de formar a aquellas personas que se encargan de dichos procesos.		
Materiales/Medios		Indicadores
Dossier, proyector, presentación, sala...		Responsables que han recibido la formación.
Comunicación/Difusión		Número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan las candidaturas.
E-mail/ impresa en papel		
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

4.1.6. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En ella se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 1. Promover las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para el personal de plantilla.

Acciones propuestas:



18. Detectar las necesidades de flexibilización y conciliación de la plantilla, así como negociar medidas de mejora en dicha materia.

Acción núm. 18	Prioridad: 1	Periodicidad: puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promover las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para el personal de plantilla.		
ACCION		
Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla y negociar medidas de mejora		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Para conocer las medidas de conciliación exactas y necesarias para la plantilla se debe realizar previamente un diagnóstico que permita detectarlas y para ello debe contarse con la colaboración y la opinión de todas las personas que conforman la plantilla de la Mancomunitat.		
Materiales/Medios		Indicadores
Encuesta		Número de personas que han contestado el cuestionario.
Comunicación/Difusión		
E-mail/papel		Número de necesidades detectadas por sexo y año.
Ejecución		Número de mejoras propuestas desagregadas por sexo.
Comisión de igualdad		Número de mejoras aprobadas.
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

19. Elaborar un catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación para la información general de la plantilla.

Acción núm. 19	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promover las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para el personal de plantilla.		
ACCION		
Elaborar un catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación para la información general de la plantilla.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Las empresas, como entidades empleadoras, deben poner a disposición de su personal una serie de medidas con el objetivo de compatibilizar su puesto de trabajo con el tiempo que necesitan para realizar otras actividades.		
Materiales/Medios		Indicadores
Catálogo/Redacción		Número de personas a las que llega el documento.
Comunicación/Difusión		Medios de difusión.
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet		Número de medidas añadidas.
Ejecución		Fecha de publicación.
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



Objetivo 2. Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.

Acciones propuestas:

20. Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.

Acción núm. 20	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.		
ACCION		
Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.		
DESCRIPCION DE LA ACCIÓN		
Las organizaciones deben ofrecer medidas de organización del tiempo de trabajo que permitan al personal flexibilizar su jornada laboral permitiéndoles distribuir su tiempo para compaginar su actividad profesional y personal. Además, debe poner a disposición de la plantilla las infraestructuras necesarias para desarrollar el trabajo en un lugar distinto de su puesto físico dentro de la empresa.		
Materiales/Medios		Indicadores
Catálogo/Redacción		Número de personas beneficiarias de la/s medida/s.
Comunicación/Difusión		
E-mail/tablón de anuncios/Intranet		Número de solicitudes y número de concesiones.
Ejecución		Número de hombres que se acogen a las medidas.
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

21. Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.

Acción núm. 21	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.		
ACCION		
Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.		
DESCRIPCION DE LA ACCIÓN		
La Mancomunitat debe ofrecer la posibilidad de dar prioridad al trabajo a distancia a aquellas personas que necesiten atender al cuidado de menores y/o personas dependientes y que ocupen puestos en donde resulten posibles estas medidas.		
Materiales/Medios		Indicadores
Estudio de cada puesto y solicitud		Número de personas beneficiarias de la medida.
Comunicación/Difusión		Número de solicitudes y número de concesiones.
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet		
Ejecución		Número de hombres que se acogen a las medidas.
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		Número de mujeres que se acogen a las medidas.



4.1.7. Área de infrarrepresentación femenina

En esta área se establecerán las acciones encaminadas a favorecer la representación femenina en aquellos puestos en los que se encuentre infrarrepresentada.

Objetivo 1. Promover la representación igualitaria en todas áreas de la Mancomunitat.

Acciones propuestas:

22. Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas.

Acción núm. 22	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promover la representación igualitaria en todas las áreas de la Mancomunitat.		
ACCION		
Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
La presencia de las mujeres debe ser equitativa a la de los hombres por lo que deberá fomentarse su incorporación a aquellas áreas en donde estén infrarrepresentadas.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Dependerá del tipo de acciones	Número de áreas en las que estén infrarrepresentadas.	
Comunicación/Difusión		
Dependerá del tipo de acciones	Número de acciones propuestas.	
Ejecución	Número de acciones llevadas a cabo.	
Agente y promotora de igualdad	Impresiones recogidas.	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

23. Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales.

Acción núm. 23	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promover la representación igualitaria en todas las áreas de la Mancomunitat.		
ACCION		
Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, priorizando en igualdad de condiciones la contratación de mujeres u hombres en aquellos sectores, puestos y cargos con presencia subrepresentada, incluidas las personas de contratación externa.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
La igualdad en la organización no es solamente disponer de un Plan de Igualdad sino también que todas las personas que la conforman tengan las mismas oportunidades y que los sectores, puestos y cargos no estén masculinizados ni feminizados. Por ello es necesario alcanzar un equilibrio paritario.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Documentación oficial/Propuestas/Ofertas de empleo	Número de nuevas vacantes presentadas.	
Comunicación/Difusión	Número de nuevos cargos ofertados.	
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet	Número de personas a las que llega la información.	
Ejecución		
Comisión de igualdad	Número de personas contratadas por sexo y sectores/puestos/cargos.	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



4.1.8. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En esta área se impulsará la prevención de cualquier situación de acoso que pudiera producirse entre el personal, así como dotar a la plantilla de los mecanismos que les permitan actuar en situaciones en las que se produzca el acoso.

Objetivo 1. Establecer los mecanismos para la prevención del acoso, así como que se den unas buenas prácticas para el personal de la plantilla de la Mancomunitat.

Acciones propuestas:

24. Elaboración del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Mancomunitat para prevenir y subsanar casos de acoso y discriminación.

Acción núm. 24	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECIFICO		
Establecer los mecanismos para la prevención del acoso, así como que se den unas buenas prácticas para el personal de la plantilla de la Mancomunitat.		
ACCION		
Elaboración del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Mancomunitat		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Elaboración y aplicación de un "Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo", con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.		
Materiales/Medios		Indicadores
Protocolo		Apartados que contiene el Protocolo
Comunicación/Difusión		Número de medidas que contiene
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet		Fecha de elaboración
Ejecución		Fecha de aprobación
Comisión de igualdad		Fecha de publicación
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

25. Elaboración del Código de buenas prácticas de la Mancomunitat.

Acción núm. 25	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECIFICO		
Establecer los mecanismos para la prevención del acoso, así como que se den unas buenas prácticas para el personal de la plantilla de la Mancomunitat.		
ACCION		
Elaboración del Código de buenas prácticas de la Mancomunitat.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
En este documento, de carácter informativo, se incluirán las medidas presentes en los planes de igualdad de la Mancomunitat y de los convenios colectivos sectoriales, que suponen mejoras o ampliaciones sobre lo establecido en la legislación vigente en la materia.		
Materiales/Medios		Indicadores
Ordenador/papel		Apartados que contiene el Código
Comunicación/Difusión		Número de artículos que contiene
E-mail/tablón de anuncios/Intranet		Fecha de elaboración
Ejecución		Fecha de aprobación
Comisión de igualdad		Fecha de publicación
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



Objetivo 2. Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.

Acciones propuestas:

26. Realización de formaciones periódicas sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

Acción núm. 26	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.		
ACCION		
Realización de formaciones periódicas sobre el Acosos sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave por lo que debe formarse a la plantilla sobre esta temática.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Dossier, proyector, presentación, sala...	Número de incidencias que hayan podido producirse.	
Comunicación/Difusión	Número de formaciones realizadas.	
E-mail/ impresa en papel	Contenidos trabajados.	
Ejecución	Fechas de la formación.	
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

27. Proteger los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

Acción núm. 27	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.		
ACCION		
Proteger los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Para que los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género puedan ser protegidos y respetados es necesario que se conozcan cuáles son y que dicha información llegue a la plantilla.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Dossier, dípticos, trípticos, informes, etc.	Derechos conocidos por la plantilla.	
Comunicación/Difusión	Derechos desconocidos por la plantilla que tras la acción ya conocen.	
E-mail/ impresa en papel/ Web	Medios de difusión utilizados.	
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



4.1.9. Área de comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

Se trata de garantizar que tanto el lenguaje como las imágenes utilizadas en la empresa sean igualitarias y no sexistas, tanto en la comunicación interna como externa.

Objetivo 1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Acciones propuestas:

28. Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas de la Mancomunitat.

Acción núm. 28	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.		
ACCION		
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Para que cualquier persona que acceda a la información y materiales de difusión de la Mancomunitat y se sienta incluida a la hora de leer es necesario revisar, corregir y adaptar el lenguaje de dichos medios para que sea incluyente y no sexista.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Comunicaciones internas, publicaciones, etc.	Número de medios revisados	
Comunicación/Difusión	Modificaciones realizadas	
E-mail/ intranet/ Tablón de anuncios		
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



Objetivo 2. Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa.

Acciones propuestas:

29. Informar a la Comisión de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de Igualdad.

Acción núm. 29	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa.		
ACCION		
Informar a la plantilla de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de Igualdad.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Para mantenerse al día en materia de igualdad es necesario informar internamente a las personas de la Mancomunitat sobre todas las novedades legislativas y de otro tipo que existen en materia de igualdad.		
Materiales/Medios		Indicadores
Documentación y formularios existentes		Número de novedades publicadas
Comunicación/Difusión		Número de noticias publicadas
E-mail/ intranet/ Tablón de anuncios		Número de personas a las que llega
Ejecución		Tipos de novedades publicadas
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

4.1.10. Área de seguridad, salud laboral y equipamientos.

En esta área se promoverán las acciones necesarias para garantizar la seguridad en el puesto de trabajo, la salud laboral (física y psicológica), así como los equipamientos de la plantilla.

Objetivo 1. Establecer los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad y la salud laboral.



Acciones propuestas:

30. Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral en la Mancomunitat.

Acción núm. 30	Prioridad: 2	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECIFICO		
Establecer los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad y la salud laboral.		
ACCION		
Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral en la Mancomunitat.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Para conocer todas las necesidades en materia de salud laboral y seguridad de la plantilla deben abrirse nuevas vías de comunicación que permitan a las personas depositar sus sugerencias.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Buzón de sugerencias, etc.	Número de sugerencias recibidas desagregadas por sexo al año.	
Comunicación/Difusión	Medios de difusión del canal de recogida.	
E-mail	Impresiones recogidas.	
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

31. Sensibilizar e informar en materia de salud laboral de las mujeres.

Acción núm. 31	Prioridad: 1	Periodicidad: Continua
OBJETIVO ESPECIFICO		
Establecer los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad y la salud laboral.		
ACCION		
Sensibilizar e informar en materia de salud laboral de las mujeres.		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
En muchas ocasiones los daños a la salud que padecen las trabajadoras son invisibles. Esta falta de visibilidad puede darse porque o bien no se hace una correcta evaluación de riesgos, o porque las medidas preventivas se dirigen solo a evitar los accidentes laborales, que afectan en mayor número y gravedad a los hombres.		
Materiales/Medios	Indicadores	
Dossier, proyector, ordenador, sala, presentaciones, etc.	Temas tratados.	
Comunicación/Difusión	Fechas de difusión.	
E-mail/ intranet/ Tablón de anuncios	Medios de difusión.	
Ejecución	N.º de personas sensibilizadas.	
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		



4.2. ACCIONES PREVISTAS POR ÁREA DE ACTUACIÓN

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES		
	N.º	DENOMINACIÓN	ACCIONES/ÁREA
Área Transversal	1	Presentación del Plan a la plantilla.	6
	2	Informar al equipo de gobierno sobre la implementación y desarrollo anual del plan.	
	3	Implicar a la plantilla de la Mancomunitat de la importancia de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.	
	4	Formación en perspectiva de género para el personal político.	
	5	Incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades en el ámbito de la adjudicación a empresas y/o entidades comprometidas con la igualdad.	
	6	Apertura de canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y exprese opiniones sobre el Plan de Igualdad.	
Área de selección y contratación	7	Formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas responsables de la selección y promoción de personal	5
	8	Impulsar una oferta de trabajo igualitaria.	
	9	Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.	
	10	Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado.	
	11	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de género a los procesos de reclutamiento.	
Área de clasificación profesional	12	Incluir la forma femenina en las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional.	1
Área de formación	13	Detectar las necesidades formativas de la plantilla para informar a la Mancomunitat.	2
	14	Formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres	
Área de promoción	15	Establecer medidas de acción positiva para que se dé preferencia a las mujeres allí donde estén menos representadas.	3
	16	Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.	
	17	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	
Área de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral	18	Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla y negociar medidas de mejora.	4
	19	Elaborar un catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación para la información general de la plantilla.	
	20	Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.	
	21	Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.	
	22	Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas.	2



Área de infrarrepresentación femenina	23	Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales.	
Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	24	Elaboración del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Mancomunitat para prevenir y subsanar casos de acoso y discriminación.	4
	25	Elaboración del Código de buenas prácticas de la Mancomunitat.	
	26	Realización de formaciones periódicas sobre el Acosos sexual y por razón de sexo.	
	27	Proteger los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	
Área de comunicación incluyente y lenguaje no sexista	28	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.	2
	29	Informar a la plantilla de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de Igualdad.	
Área de seguridad, salud laboral y equipamientos	30	Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral en la Mancomunitat.	2
	31	Sensibilizar e informar en materia de salud laboral de las mujeres.	



5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación del plan, aunque aparezca al final de este, es una parte esencial de este al establecer los mecanismos para poder llevar a término el control necesario para su seguimiento y evaluación.

La Comisión de igualdad es el órgano encargado de la dinamización, coordinación y gestión de actuaciones para poder llevar a cabo tanto el seguimiento como la evaluación del plan.

5.1. INDICADORES

Se entiende por indicador a aquella medida, número, hecho, opinión o percepción que señala una situación o condición específica y que mide los cambios producidos en esta a lo largo del tiempo.

Los indicadores previstos deben ser coherentes con los objetivos fijados, las desigualdades detectadas, los resultados perseguidos y las medidas planteadas. Además, han de cumplir los siguientes criterios:

- Estar desagregados por sexo.
- Realizarse de forma consensuada entre las personas que intervendrán en el seguimiento y evaluación.
- Ser fáciles de utilizar y estar claramente definidos.
- Visibilizar los avances realizados.
- Se comparables en el tiempo.

A través de estos indicadores se obtiene información sobre el proceso, el resultado y el impacto de la aplicación de medidas y acciones incluidas en el plan de igualdad.

5.2. EVALUACIÓN

Es una valoración sistemática y objetiva del plan.

La cualidad y la profundidad de la evaluación dependerá de la información que se disponga, por lo tanto, el diseño y la realización de un procedimiento riguroso y documentado incidirá directamente en el buen desarrollo de la evaluación y consecuentemente en las propuestas que se hagan a partir de ella.

La evaluación se puede establecer a través de tres ejes principales:

- 1) Resultados obtenidos. Grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y de necesidades atendidas.
- 2) Proceso. Valoración de los recursos humanos y de los materiales utilizados, así como del cumplimiento del cronograma.
- 3) Impacto. Valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa.



Hay que diferenciar dos procesos de evaluación:

- Evaluación anual. Consistente en la realización de una memoria técnica al final de cada año de vigencia del plan.
- Evaluación final. Redacción de las conclusiones obtenidas al finalizar el periodo de vigencia del plan.

5.3. SEGUIMIENTO

El seguimiento permite comprobar el grado de cumplimiento real del plan detectando las desviaciones del documento original que pueden ocurrir en la implantación de este.

Un óptimo seguimiento del proceso es la forma más efectiva de conocer si el plan está implementado correctamente. Consiste en un proceso interno de observación permanente que se desarrolla de forma paralela a la ejecución de este.



6. CRONOGRAMA

Las acciones previstas en el plan de acción deben realizarse hasta el año 2026. Estas acciones divididas según el área a la que correspondan están incluidas en los siguientes cronogramas, en los que se ha contemplado hasta finales del 2025 ya que la intención es que para el 2026 solo queden aquellas acciones que no haya dado tiempo a desarrollar antes, aunque estuvieran programadas para el 2025.¹

ÁREA	N.º	ACCIONES	2023				2024				2025				2026			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Transversal	1	Presentación del Plan a la plantilla.			X													
	2	Informar al equipo de gobierno sobre la implementación y desarrollo anual del plan.			X													
	3	Implicar a la plantilla de la Mancomunitat de la importancia de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.			X													
	4	Formación en perspectiva de género para el personal político.					X				X					X		
	5	Incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades en el ámbito de la adjudicación a empresas y/o entidades comprometidas con la igualdad.				X			X			X					X	
	6	Apertura de canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y exprese opiniones sobre el Plan de Igualdad.			X			X				X						

ÁREA	N.º	ACCIONES	2023				2024				2025				2026			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Selección y contratación	7	Formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas responsables de la selección y promoción de personal				X			X			X					X	
	8	Impulsar una oferta de trabajo igualitaria.				X			X				X					X
	9	Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.			X	X												
	10	Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado.				X			X			X						X

¹ Nota: Una vez terminada la vigencia del Plan se realizará una memoria final.



	11	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de género a los procesos de reclutamiento.				X				X				X				X
ACCIONES			2023				2024				2025				2026			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Clasificación profesional	12	Incluir la forma femenina en las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional.				X				X				X				X

ACCIONES			2023				2024				2025				2026			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Formación	13	Detectar las necesidades formativas de la plantilla para informar a la Mancomunitat.				X					X							
	14	Formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres					X					X			X			

ACCIONES			2023				2024				2025				2026			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Promoción	15	Establecer medidas de acción positiva para que se dé preferencia a las mujeres allí donde estén menos representadas.			X				X				X				X	
	16	Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.				X	X				X							
	17	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.				X			X				X				X	



ÁREA	ACCIONES		2023				2024				2025				2026			
	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Corresponsabilidad	18	Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla y negociar medidas de mejora.				X												
	19	Elaborar un catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación para la información general de la plantilla.					X											
	20	Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.					X				X				X			
	21	Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.						X				X				X		

ÁREA	ACCIONES		2023				2024				2025				2026				
	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Infrarrepresentación femenina	22	Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas.				X				X				X					X
	23	Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales.					X				X				X				

ÁREA	ACCIONES		2023				2024				2025				2026				
	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	24	Elaboración del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Mancomunitat para prevenir y subsanar casos de acoso y discriminación.				X													
	25	Elaboración del Código de buenas prácticas de la Mancomunitat.					X												
	26	Realización de formaciones periódicas sobre el Acosos sexual y por razón de sexo.				X				X				X					X
	27	Proteger los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



ÁREA	N.º	ACCIONES DENOMINACIÓN	2023				2024				2025				2026			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Comunicación incluyente y lenguaje	28	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas				X												
	29	Informar a la plantilla de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de Igualdad.			X	X												

ÁREA	N.º	ACCIONES DENOMINACIÓN	2023				2024				2025				2026			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Seguridad, salud laboral y equipamientos	30	Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral en la Mancomunitat.				X	X			X					X			
	31	Sensibilizar e informar en materia de salud laboral de las mujeres.				X		X			X					X		



7. GLOSARIO

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo².

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo³.

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad⁴.

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales⁵.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar⁶.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género⁷.

Discriminación por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el

² (LOIEMH, art. 7.2).

³ (LOIEMH, art. 7.1).

⁴ Instituto Andaluz de la Mujer.

⁵ (LOIEMH).

⁶ (LOIEMH; art. 6.1).

⁷ (LOIEMH, art. 6.2).



tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Mainstreaming de género: Consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación⁸.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

⁸ (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).



ANEXO 1

FICHA DE SEGUIMIENTO	
Acción	
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Motivo de no inicio o finalización	Falta de recursos humanos Falta de recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación Desconocimiento del desarrollo Concentración de diversas medidas Otros motivos:
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras en la implantación	
Soluciones adoptadas	
Indicadores de impacto	
Reducción desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa	



**Mancomunitat
d'Alcàntera de Xúquer,
Càrcer, Cotes i Sellent.**

2. Funciones de la Comisión

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la Mancomunitat.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del borrador del Plan de Igualdad ante el pleno de la Mancomunitat para su aprobación y, posterior, publicación.
- El impulso de las medidas expuestas en su plan de acción para la obtención de los objetivos propuestos previamente.
- Y cualesquiera otras funciones que se le puedan asignar para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad acuerda que se nombre Presidente/a al que ocupe el cargo de **Presidente/a de la Mancomunidad** y Secretaria a Dña. **Ana Camacho Vidal, Secretaria-Interventora de la Mancomunidad**.

3.1 Reuniones de la Comisión de Igualdad

La comisión de Igualdad establece la siguiente agenda de reuniones (anexa al presente documento) para la negociación, elaboración y, posterior, implantación del Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad acuerda reunirse de manera ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria todas aquellas veces que lo requiera su presidencia o 1/3 de las personas que conforman la Comisión para tratar asuntos relativos al Plan de Igualdad, mediante convocatoria enviada por la Secretaría a todas las personas que conforman la Comisión.

EL SÍMBOLO: MARIA DOLORES (4 de 4)
Fecha Firma: 07/07/2022
IP: 172.17.0.101 | Certificación: 922e4110374



**Mancomunitat
d'Alcàntera de Xúquer,
Càrcer, Cotes i Sellent.**

De acuerdo con el artículo 17.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se podrán constituir, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia.

Sus miembros podrán encontrarse en distintos lugares siempre y cuando se asegure por medios electrónicos, considerándose también tales los telefónicos, y audiovisuales, la identidad de los miembros o personas que los suplan, el contenido de sus manifestaciones, el momento en que éstas se producen, así como la interactividad e intercomunicación entre ellos en tiempo real y la disponibilidad de los medios durante la sesión. Entre otros, se considerarán incluidos entre los medios electrónicos válidos, el correo electrónico, las audioconferencias y las videoconferencias.

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas por la comisión y firmadas por las personas que ostentan los cargos de Presidencia y Secretaría (o por quienes le sustituyeran en dicha reunión).

3.2 Adopción de acuerdos

La Comisión negociará de buena fe, con vista a la consecución de acuerdos tanto parciales como totales. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Comisión.

La Comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo la Comisión podrá acudir a los procedimientos de mediación de conflictos si así se acuerda.

3.3 Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



**Mancomunitat
d'Alcàntera de Xúquer,
Càrcer, Cotes i Sellent.**

3.4 Sustitución de las personas que integran la Comisión de Igualdad

Las personas que integran la Comisión podrán ser sustituidas, en aquellos casos en los que justifiquen no poder asistir por motivo justificado a la reunión, por aquellas en quien deleguen. La inasistencia reiterada e injustificada a las reuniones podrá causar el cese como integrante de la Comisión de Igualdad.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión serán reemplazadas por escrito en el que se incluya la fecha de la sustitución y el motivo, así como el nombre, apellidos, DNI y cargo, tanto de la persona saliente como de la entrante. El documento se anejará al acta siguiente de la Comisión.

3.5 Otras disposiciones

La Comisión podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 12:30 horas del día 4 de julio de 2022.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE



Cód. Validación: 6QEMYDHDNRD4FCGN3HER9K399
Verificación: <https://alcanteraquercarcercotesisellent.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 4



DILIGENCIA: Para hacer constar, que el presente documento fue aprobado inicialmente por el Pleno de la Mancomunidad, por unanimidad de los miembros presentes en el punto nº 3 del orden del día de la Sesión Ordinaria celebrada el 22 de diciembre de 2022. El anuncio de la aprobación inicial fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia Nº 250, de fecha 30-XII-2022. Y transcurrido el periodo de exposición pública, no se han presentado alegaciones ni reclamaciones, entendiéndose como definitivo el mismo, y publicándose el anuncio de la aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia Nº 37, de fecha 22-II-2023.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

