

A watercolor illustration of several diverse people's profiles in various colors (purple, pink, blue, yellow, orange, green, blue) looking towards the right. The text is overlaid on this illustration.

II PLAN DE IGUALDAD

Mancomunidad La Canal de Navarrés

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.3
2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.4
3. DIAGNÓSTICO DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNIDAD.7
4. EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD.12
4. PLANIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS.29
5. PLAN DE ACCIÓN 2024-2028.29
 - Área A. Área de Acceso al Empleo.30
 - Área B. Área de Conciliación.30
 - Área C. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación.30
 - Área D. Área de Retribuciones. **¡Error! Marcador no definido.**
 - Área E. Área de Salud Laboral.31
 - Área F. Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.32
6. VIGENCIA.33
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN.33
8. COMISIÓN DE IGUALDAD.33
9. RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.34
10. OBJETIVOS PLAN 2024-2028 **¡Error! Marcador no definido.**

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años la sociedad ha experimentado un cambio importante en cuanto a los papeles y estereotipos asignados tradicionalmente a hombres y mujeres, así como en materia de igualdad en general. De manera gradual, y gracias a determinadas políticas, cambios sociales y también a los movimientos feministas, hemos podido encontrar explicación y proponer soluciones para las situaciones de discriminación y violencia sufrida por las mujeres que hasta hace apenas unos años nos parecían “normales”, o incluso pasaban desapercibidas.

Estos cambios, si bien nos han acercado a una sociedad más igualitaria, también han puesto de manifiesto las carencias a nivel social, laboral, familiar, educativo... en cuanto a igualdad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, el acceso de la mujer al mundo laboral, ha resaltado los problemas existentes acerca de conciliación, siendo la solución a este problema algo que tradicionalmente había recaído única y exclusivamente sobre la mujer. Otro ejemplo es el hecho de que académicamente las mujeres suelen tener mejores resultados, sin embargo, eso no se refleja en los puestos de dirección o de mayor responsabilidad, dado que son las mujeres quienes suelen tener mayores dificultades a la hora de compaginar empleos y carrera profesional, con la vida familiar y, una vez más, asumen mayores renunciaciones laborales en pro de la estabilidad y cuidados familiares. Más allá de estos ejemplos, perduran actitudes de mayor o menor sutileza que nos alejan de la igualdad real y efectiva sobre las que hay que trabajar.

De este modo, y pese a los grandes avances que se han logrado, siguen siendo precisas medidas que vayan más allá de la igualdad legislativa, dado que se ha comprobado que las normas legales no son suficientes para la realización de avances en la igualdad. Es necesario que las instituciones inviertan en políticas públicas que incidan en aquellos aspectos culturales, relacionales y sociales que sustentan la discriminación contra las mujeres.

La Mancomunidad de la Canal de Navarrés valora el compromiso con la equidad y la justicia en las relaciones laborales, y busca un modelo de gestión que involucre a los trabajadores y trabajadoras en dicho compromiso. Bajo esta premisa, se han impulsado diferentes

medidas orientadas a garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo entre sus empleadas y empleados. Entre estas medidas se elaboró en 2019 el primer Plan de Igualdad de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés. Cuatro años más tarde, y tras haber logrado cumplir los objetivos propuestos, la sociedad ha continuado cambiando, así como las necesidades y realidades de las personas trabajadoras en la Mancomunidad, y hemos ido sensibilizándonos a aspectos que hasta ahora quizá pasaban desapercibidos en cuanto a equidad de género, de modo que en el actual Plan contempla nuevos objetivos dirigidos a lograr el reto de alcanzar una igualdad real y efectiva.

El II Plan de Igualdad contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en esta mancomunidad, junto con actuaciones encaminadas a corregir los desequilibrios y promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, estableciendo la igualdad como pilar fundamental de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza, y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.

2.1 Marco Legal

Ámbito Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convenio n.º 111º OIT de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979).
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y sus posteriores revisiones, la última en el año 2015 (Beijing+20).

Ámbito Europeo:

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 76/2007/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación de la igualdad de trato, que fue 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 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 la Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un “Código de Conducta” encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. Ratificado por España en 2014.

Ámbito nacional español:

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI): arts. 3, 6, 7, 8, 11, 14, 15, 20, 26, 41, 45-48, 51 y 62.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG): art. 2 y Título II.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos. NIPO: 207-08-056-X.
- Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (art. 10).

Ámbito autonómico:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Resolución de 2 de febrero de 210, del director general de Centros Personal Docente, por la que se procede a la publicación del acuerdo suscrito por la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura Deporte y las organizaciones sindicales para la ampliación del permiso de paternidad previsto en el Acuerdo de legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcional, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de junio de 2016.
- Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

- Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana.
- Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana. Conselleria de Benestar Social. Generalitat Valenciana.

Trayectoria en materia de Igualdad de la Mancomunidad de la Canal de Navarres.

Los Ayuntamientos de Bicorp, Chella, Anna, Navarrés, Estubeny, Bolbaite y Quesa aprobaron sus planes de igualdad en 2019. Desde entonces, se han llevado a cabo distintas medidas contempladas en el mismo con la finalidad de garantizar una igualdad real y efectiva que incida en el bienestar de las empleadas de la mancomunidad. Actualmente, tras la evaluación del primer plan de igualdad, se establece el II Plan de Igualdad de la Mancomunidad de la Canal de Navarres, con una vigencia cuatrienal, concretando una vez más acciones específicas dirigidas a continuar el camino hacia la igualdad.

3. DIAGNÓSTICO DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNIDAD.

Con el objetivo de cumplir con la normativa vigente en nuestro país en lo que respecta a las entidades públicas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, se va a realizar la evaluación del I Plan de Igualdad en la Mancomunidad de La Canal de Navarres, así como la actualización del mismo.

Como paso inicial, y a fin de constatar las variaciones con respecto a asuntos de igualdad en la plantilla de la mancomunidad de la Canal de Navarres, se ha vuelto a elaborar el diagnóstico, pudiendo compararlo con el realizado anteriormente para el I Plan de Igualdad.

Los datos a comparar se han obtenido de la siguiente forma:

- Datos Cuantitativos aportados por la Mancomunidad de La Canal de Navarres.
- Legislaciones vigentes.
- Datos cualitativos obtenidos por medios de los cuestionarios contestados por el personal de La Mancomunidad de La Canal de Navarrés.
- Revisiones de documentos editados por la mancomunidad.



El presente diagnóstico se ha estructurado en:

- A) Datos Cualitativos
- B) Distribución de la Plantilla
- C) Selección de Personal y Acceso al empleo
- D) Conciliación y Responsabilidades Familiares
- E) Clasificación, Formación y Promoción Profesional.
- F) Retribuciones
- G) Salud Laboral
- H) Comunicación y uso de un lenguaje sexista

A continuación, se adjunta los datos más representativos:

A) Datos Cualitativos

El pasado noviembre de 2024 se realizó el reparto de encuestas cualitativas con el objetivo de hacerlas llegar a toda la plantilla de la Mancomunidad de La Canal de Navarres.

Las respuestas se han tenido en cuenta a la hora de elaborar el presente diagnóstico.

Se han recibido en total 27 encuestas completadas, lo que traduce en un índice de respuestas de un 65.8% del total de la plantilla.

B) Distribución de la Plantilla de la Mancomunidad

La plantilla de La Mancomunidad de La Canal de Navarres está compuesta, en el momento en que se realiza diagnóstico por 41 personas, de los cuales el 85.3% son mujeres, en concreto 35 y el 14.6% son hombres en concreto 6.

C) Selección del personal y acceso al empleo.

La Mancomunidad realiza procesos de selección y contratación en función de las necesidades de personal. De esta forma, para los puestos en la administración se busca a profesionales con formación relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar y con experiencia en el sector público, independientemente de su sexo, edad u origen. En este apartado se distingue entre el personal laboral, el funcionario y el procedente de programas de empleo.

La incorporación de personal laboral viene condicionada en función de las necesidades puntuales en la prestación de los servicios de la entidad, derivadas de la falta de personal de plantilla para la correcta prestación de servicios a la ciudadanía. Siempre teniendo en cuenta las disposiciones normativas vigentes en cada momento que permitan la auto organización de la entidad con recursos propios y se respetan los criterios de mérito y capacidad.

En cuanto al personal funcionario se refiere, por una parte, se observan los funcionarios de carrera y por otra el personal laboral.

Los funcionarios de carrera han llegado a la Mancomunidad por convocatoria de una plaza y superación de una oposición. En la Mancomunidad, existen 4 personas funcionarias, secretario/a-interventor/a de la Mancomunidad, administrativo/a de servicios generales, arquitecto/a técnico/a y administrativo/a de residuos. De estos puestos, 2 son ocupados por mujeres, y 2 por hombres.

Por otro lado, el personal laboral (43 personas) ha accedido a sus puestos mediante concurso de méritos para cubrir las necesidades en la prestación de servicios de la mancomunidad respetando los criterios de mérito y capacidad entre todos/as los/las aspirantes. De los 43 puestos, 38 pertenecen a mujeres.

La entidad también se acoge a programas de empleo llevados a cabo por diferentes organismos como son LABORA de la Generalitat Valenciana. Para estos programas los procesos de selección están determinados por las organizaciones convocantes y suelen establecer criterios de discriminación positiva a favor de las mujeres. Actualmente existen 2 puestos de trabajo ocupados ambos por mujeres.

Revisadas las ofertas de empleo público de los últimos tiempos que aparecen en la web de la Mancomunidad, se ajustan al ordenamiento jurídico en todos los aspectos, habiendo prestado especial atención al criterio de igualdad de género.

D) Conciliación y responsabilidad familiares

Se destaca que la mayor parte del personal conoce las medidas de conciliación a las que tiene derecho (el 74.1 %)

El 88.9% de respuestas afirma que no tiene dificultades de conciliación de la vida personal y familiar con respecto al trabajo desarrollado en la mancomunidad, habiendo aumentado el porcentaje de personas que afirman tener dificultades con respecto al anterior plan.

La mayoría de personal encuestado ha solicitado los permisos que necesita y les han sido concedidos, aunque hay un 25.9% de personas que no ha solicitado ninguno de estos permisos en los últimos 4 años.

E) Clasificación Profesional, Formación y Promoción Profesional

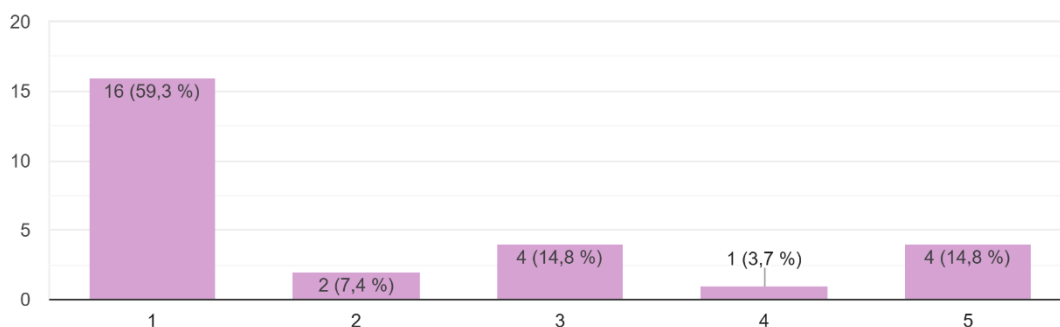
En cuanto a la realidad laboral general en relación a aspectos de igualdad, destacamos dos cuestiones:

1º.- Según el 22% de las personas encuestadas, la realidad laboral es un reflejo de una realidad social desigual, mientras que un 7.4% se muestra totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

2º.- Respecto de la segregación del trabajo, entorno a un 14% de las personas encuestadas afirma que la segregación vertical es la forma más efectiva de organización, dado que los hombres poseen más habilidades organizativas, de mando y dirección. Un 59% están en total desacuerdo con esta afirmación.

La segregación vertical de las organizaciones, empresas e instituciones es la forma más efectiva, en tanto en cuanto los hombres suelen disponer de ...habilidades organizativas y de mando y dirección.

27 respuestas



Si bien el porcentaje de personas a favor de este tipo de segregación ha descendido con respecto al anterior plan (ha pasado de un 19% a un 14%), continúa resultando preocupante que todavía haya personas que creen que los hombres presentan mayores habilidades de mando o dirección, y por tanto resulte más efectivo que sean ellos quienes ostenten cargos de mayor responsabilidad.

Un 51% de las personas que ha respondido a la encuesta afirma que todavía, a día de hoy, continúa existiendo segregación en el mundo laboral. Al mismo tiempo, un 74.1% ha respondido que la situación más deseable es que no exista ningún tipo de segregación, rompiendo con los estereotipos de género.

F) Retribuciones y condiciones laborales.

Según los resultados un 22% de los/las trabajadores/as desconoce el tipo de convenio colectivo que se les aplica. En el anterior plan este porcentaje ascendía a ser de más del 50%, lo cual indica una mejoría significativa con respecto a este tema.

En 2024 se realizaron elecciones sindicales en la Mancomunidad para la elección de delegados de personal, por lo tanto, actualmente hay interlocutores/as válidos para la negociación colectiva en el campo de las retribuciones y derechos de los trabajadores.

Al mismo tiempo, en la misma mesa de negociación colectiva está prevista la realización de Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Mancomunidad.

G) Salud Laboral

Desde los últimos años, y tras la elaboración del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés, existe un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de género. No obstante, el 59.3% de los y las trabajadoras dice no saber de su existencia.

H) Comunicación y uso de un lenguaje no sexistas

En cuanto al empleo del lenguaje no sexista, un 63% considera que el empleo del mismo es importante, en la medida en que el lenguaje debe incluir a todas las personas que

conformamos la sociedad. Al mismo tiempo, un 28% aproximadamente considera que el lenguaje no sexista tiene una importancia media o incluso no la tiene.

En este mismo sentido, el 77.8% de los y las trabajadoras de la mancomunidad de la Canal de Navarrés dice emplear el lenguaje no sexista en su día a día laboral, en los documentos que realiza... El resto de trabajadores/as dice no prestar atención a este aspecto.

Por último, en cuanto a la publicación del I Plan de Igualdad, y tras pasar las encuestas para su actualización, un 63% de trabajadores/as han afirmado no conocer la existencia de dicho Plan.

4. EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD.

Resumen

ÁREAS		OBJETIVOS		ACCIONES			
A	ACCESO EMPLEO	AL	A.1	Elaborar y promover medidas tendentes a garantizar la igualdad de género en el acceso y promoción al empleo.	A.1.1	Inclusión en el temario de evaluación para el acceso y/o promoción, conocimiento o aptitudes en materia de igualdad de género, adecuados al nivel de formación exigible.	✓
			A.2	Revisión de criterios de selección y admisión con perspectiva de género.	A.2.1.	Análisis de las bases de convocatorias y criterios utilizados en las convocatorias de empleo.	✓
					A.2.2	Comprobar que, en las ofertas de empleo público, en su redacción, no contengan ningún filtro o nominación por razón de sexo o género, especialmente de tipo indirecto.	✓
			A.3	Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a jurados y tribunales con participación equilibrada de mujeres y hombres	A.3.1	Asegurar la paridad en jurados o tribunales	✓
B	CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	B.1	Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal	B.1.1.	Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación sean conocidas por la plantilla que compone la mancomunidad	✓	
				B.1.2.	Fomento del uso de derechos de conciliación por parte de trabajadoras y trabajadores de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés	✓	
				B.1.3.	Integración dentro del horario laboral de las reuniones y acciones formativas	✓	
				B.1.4.	Charlas informativas sobre actualizaciones en materia	✗	

				social y la propia legislación laboral en ampliación del permiso de paternidad, maternidad o excedencia.				
C	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	C.1.	Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Mancomunidad La Canal de Navarrés	C.1.1	Catalogar y valorar los puestos de trabajo, evitando la existencia de cualquier sesgo de género	✓		
				C.1.2	Realizar cursos de formación en el ámbito general y especializados para favorecer al personal de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés para la integración de oportunidades.	X		
		C.2.	Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Mancomunidad de la Canal de Navarrés	C.2.1.	Catalogar y valorar los puestos de trabajo evitando cualquier sesgo de género	X		
				C.2.2	Realizar cursos de formación en el ámbito general y especializado para favorecer al personal de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés para la integración de oportunidades en las políticas públicas.	X		
		D	RETRIBUCIONES	D.1	Política salarial	D.1.1	Erradicar actitudes discriminatorias a través de penalizaciones de sueldo.	✓
						D.1.2.	Velar porque no haya diferencia por razón de sexo en las retribuciones de personal laboral en puestos de misma categoría.	✓
D.1.3.	Tipificar e incorporar el protocolo de actuación en el posible convenio de personal de los y las trabajadoras. Difusión sobre la existencia y contenido del protocolo de actuación mediante campañas informativas.							
E	SALUD LABORAL	E.1.	Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo	E.1.1.	Realizar un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Una vez aprobado, deberá integrarse en el Plan de Igualdad de la Mancomunidad.	✓		
				E.1.2.	Difusión sobre la existencia del contenido del protocolo de actuación mediante campañas informativas.	✓		

		E.1.3.	Formación específica sobre el protocolo de actuación en todos los ámbitos de la mancomunidad.	X
	E.2. Protección sobre los riesgos de trabajo específicos de las mujeres	E.2.1.	Elaboración y difusión de las recomendaciones para el cuidado de la salud de las mujeres, haciendo especial hincapié en las mujeres embarazadas.	X
		E.2.2.	Actualización continua y anual de la evaluación de riesgos psicosociales coordinada con el servicio de prevención que tiene contratado la mancomunidad.	X
F	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	F.1. Utilización del lenguaje y una imagen no sexista en la comunicación tanto interna como externa de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés	F.1.1. Asegurar comunicación igualitaria.	✓
		F.1.2.	Revisar y modificar toda la documentación administrativa (actos, anuncios, certificados, citaciones, decretos, diligencias, edictos, informes, justificaciones, notificaciones y otros documentos administrativos) de la mancomunidad de la canal de Navarrés para su adecuación a un lenguaje inclusivo.	✓
		F.1.3.	Revisión de las imágenes publicadas tanto en el ámbito interno de la entidad como en su actuación en el ámbito externo de la misma para evitar que tengan connotación sexista.	✓
		F.1.4.	Facilitar guías de estilo y documentación administrativa con lenguaje inclusivo que sirva como documento de referencia al personal de la mancomunidad.	✓
		F.1.5.	Charlas informativas sobre el uso de esas guías de estilo y documentación administrativa con lenguaje inclusivo.	X
		F.1.6.	Revisar página web y otros elementos comunicativos de la mancomunidad.	✓

A) ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO: A1. Elaborar y promover medidas tendentes a garantizar la igualdad de género en el acceso y promoción al empleo.

FICHA DE SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN FINAL
EJE/ÁREA	Acceso al empleo	
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)	
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	A1.1. Inclusión en el temario de evaluación para el acceso y o promoción, conocimiento o aptitudes en materia de igualdad de género, adecuados al nivel de formación exigible.	
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Administración servicios generales.	
PLAZO ESTIPULADO	Inmediato (3 meses desde la aprobación del I Plan)	
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> X No Realizada <input type="checkbox"/>	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Revisión de criterios de selección y admisión con perspectiva de género.	

OBJETIVO: A2.: Revisión de criterios de selección y admisión con perspectiva de género.

FICHA DE SEGUIMIENTO		Evaluación final
EJE/ÁREA	Acceso al empleo	
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)	
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	A.2.1. Análisis de las bases de convocatorias y de los criterios utilizados en las convocatorias de empleo público.	
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Administración servicios generales.	
PLAZO ESTIPULADO	Inmediato (3 meses desde la aprobación del I	

	Plan)
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Revisión y seguimiento continuo de los criterios empleados en los procesos de selección y administración de La Mancomunidad.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Acceso al empleo
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	A.2.2. Comprobar que, en las ofertas de empleo público, en su redacción, no contengan ningún filtro o nominación por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Administración servicios generales.
PLAZO ESTIPULADO	Inmediato (3 meses desde la aprobación del I Plan)
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Revisión de ofertas

OBJETIVO: A3.: Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a jurados y tribunales con participación equilibrada de mujeres y hombres

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Acceso al empleo



PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
N ° ACCIÓN/ACCIÓN	A.3.1. Asegurar la paridad en jurados o tribunales.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Asesor/a jurídico Mancomunidad
PLAZO ESTIPULADO	Inmediato (3 meses desde la aprobación del I Plan)
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Comprobación de los porcentajes estipulados en los procesos de selección.

B) CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO: B1. Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Conciliación de la vida familiar y laboral.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
N ° ACCIÓN/ACCIÓN	B.1.1. Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación sean conocidas por la plantilla que compone la Mancomunidad.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Asesor/a jurídico de la Mancomunidad.
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Circulares informativas y posteriormente colgarla en el Tablón de la Mancomunidad que traslade medidas y mecanismos que dispone los trabajadores de la entidad para conciliar su vida

	personal, laboral y familiar.
--	-------------------------------

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Conciliación de la vida familiar y laboral.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
N ° ACCIÓN/ACCIÓN	B.1.2 Fomento del uso de derechos de conciliación por parte de trabajadoras y trabajadores de la Mancomunidad La Canal de Navarrés
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Servicios generales
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Relación anual de personas que los han solicitado.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Conciliación de la vida familiar y laboral.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
N ° ACCIÓN/ACCIÓN	B.1.3. Integración dentro del horario laboral de las reuniones y acciones formativas.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Servicios generales.
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Relación anual de las acciones formativas realizadas por los trabajadores.

FICHA DE SEGUIMIENTO		Evaluación final
EJE/ÁREA	Conciliación de la vida familiar y laboral.	
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)	
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	B.1.4. Charlas informativas sobre actualizaciones en materia social y la propia legislación laboral en ampliación del permiso de paternidad, maternidad o excedencia.	
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Asesor/a jurídico de la Mancomunidad. Delegados/as de personal.	
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input type="checkbox"/> No Realizada <input checked="" type="checkbox"/>	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Una vez al año como mínimo deberá realizarse esta charla de actualización y obligatoriamente cuando se modifique la legislación laboral al respecto. Charla y asistencia a la misma para el control de asistencia.	

C) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

OBJETIVO: C1. Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en La Mancomunidad de La Canal de Navarres.-.

FICHA DE SEGUIMIENTO		Evaluación final
EJE/ÁREA	Clasificación profesional, promoción y formación.	
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)	
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	C.1.1. Catalogar y valorar los puestos de trabajo evitando la existencia de cualquier sesgo de género.	
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Delegados/as de Personal.	
PLAZO ESTIPULADO	Año 2019	

ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/>
	Realizada <input checked="" type="checkbox"/>
	No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Modificación de la denominación de categorías profesionales que no se adecuen al lenguaje inclusivo.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Clasificación profesional, promoción y formación.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	C.1.2. Realizar cursos de formación en el ámbito general y especializados para favorecer al personal de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés para la integración de oportunidades en las políticas públicas.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Delegados/as de Personal.
PLAZO ESTIPULADO	Año 2019
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/>
	Realizada <input type="checkbox"/>
	No Realizada <input checked="" type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Apartado de formación sobre igualdad de oportunidades en el Plan de formación de la mancomunidad. Registro de personas y formación correspondiente (contenido, lugar, convocatoria de curso, etc.)

OBJETIVO: C2. Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en La Mancomunidad de La Canal de Navarres.-.

FICHA DE SEGUIMIENTO		Evaluación final
EJE/ÁREA	Clasificación profesional, promoción y formación.	
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)	
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	C.2.1 Catalogar y valorar los puestos de trabajo evitando cualquier sesgo de género.	
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Pleno de la mancomunidad.	
PLAZO ESTIPULADO	Año 2019/2020	
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input type="checkbox"/> No Realizada <input checked="" type="checkbox"/>	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Realización de Relación de Puestos de Trabajo (RPT)	

FICHA DE SEGUIMIENTO		Evaluación final
EJE/ÁREA	Clasificación profesional, promoción y formación.	
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)	
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	C.2.2 Realizar cursos de formación en el ámbito general y especializados para favorecer al personal de la mancomunidad de La Canal de Navarres para la integración de oportunidades en las políticas públicas	
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Delegados de personal.	
PLAZO ESTIPULADO	Año 2019	
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>	

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Cursos realizados por la Diputación de Valencia, realizados por la propia Mancomunidad
------------------------------------	--

D) RETRIBUCIONES.

OBJETIVO: D1. Política Salarial.

FICHA DE SEGUIMIENTO		Evaluación final
EJE/ÁREA	Retribuciones	
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)	
N ° ACCIÓN/ACCIÓN	D1.1. Erradicar actitudes discriminatorias a través de penalizaciones de sueldo.	
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Representante de los y las trabajadoras.	
ESTADO	En Ejecución	<input type="checkbox"/>
	Realizada	<input checked="" type="checkbox"/>
	No Realizada	<input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Tomar la medida cuando se haya dado el caso concreto.	

FICHA DE SEGUIMIENTO		Evaluación final
EJE/ÁREA	Retribuciones	
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)	
N ° ACCIÓN/ACCIÓN	D. 1.2. Velar porque no haya diferencia por razón de sexo en las retribuciones de personal laboral en puestos de la misma categoría.	
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Representante de los y las trabajadoras.	
ESTADO	En Ejecución	<input type="checkbox"/>
	Realizada	<input checked="" type="checkbox"/>
	No Realizada	<input type="checkbox"/>

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Retribuciones salariales.
------------------------------------	---------------------------

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Retribuciones
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	D. 1.3. Tipificar e incorporar el protocolo de actuación en el posible convenio de personal de los y las trabajadoras. Difusión sobre la existencia y contenido del protocolo de actuación mediante campañas informativas.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de misión de igualdad. Delegados/as de Personal.
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> X No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Traslado del protocolo de actuación a la mesa de Negociación para incorporarlo al convenio colectivo.

E) SALUD LABORAL.

OBJETIVO: E1. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Salud laboral.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	E.1.1. Realizar un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Una vez aprobado deberá integrarse en el Plan de Igualdad de la Mancomunidad.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de misión de igualdad. Asesor/a jurídico de la mancomunidad.

PLAZO ESTIPULADO	2019-2020 (Máximo febrero 2020)
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Integración en el plan de igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Salud laboral.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	E.1.2. Difusión sobre la existencia y contenido del protocolo de actuación mediante campañas informativas.
ÁREA RESPONSABLE	Asesor/a jurídico de la mancomunidad.
PLAZO ESTIPULADO	2019-2020 (Máximo 1er trimestre 2020)
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Paneles informativos en el tablón de anuncios de la mancomunidad.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Salud laboral.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Año 2020.
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	E.1.3. Formación específica sobre el protocolo de actuación en todos los ámbitos de la mancomunidad.
ÁREA RESPONSABLE	Asesor/a jurídico de la mancomunidad.
PLAZO ESTIPULADO	Charla informativa en enero 2020

ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/>
	Realizada <input checked="" type="checkbox"/>
	No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Charla informativa.

OBJETIVO: E2. Protección sobre los riesgos del trabajo específicos de las mujeres.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Retribuciones
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
N º ACCIÓN/ACCIÓN	E.2.1. Elaboración y difusión de las recomendaciones para el cuidado de la salud de las mujeres, haciendo especial hincapié en las mujeres embarazadas.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de misión de igualdad. Servicio de prevención de riesgos laborales.
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/>
	Realizada <input checked="" type="checkbox"/>
	No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Cursos específicos realizados por el servicio de prevención.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Retribuciones.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
N º ACCIÓN/ACCIÓN	E.2.2. Actualización continua y anual de la evaluación de riesgos psicosociales coordinada con el servicio de prevención que tiene contratado la Mancomunidad.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de misión de igualdad.

	Servicio de prevención de riesgos laborales.
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Plan de prevención.

F) COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

OBJETIVO: F1. Utilización de un lenguaje y una imagen no sexista en la comunicación tanto interna como externa en la Mancomunidad de La Canal de Navarres.

FICHA DE SEGUIMIENTO		Evaluación final
EJE/ÁREA	Comunicación y lenguaje no sexista	
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	F. 1.1. Asegurar comunicación igualitaria.	
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Servicios Generales.	
PLAZO ESTIPULADO	12 meses desde aprobación del Plan.	
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Elaborar una guía de referencia en el que se recojan las pautas para utilizar un lenguaje no sexista.	

FICHA DE SEGUIMIENTO		Evaluación final
EJE/ÁREA	Comunicación y lenguaje no sexista.	
Nº ACCIÓN/ACCIÓN	F.1.2. Revisar y modificar toda la documentación administrativa (actos, anuncios, certificados, citaciones, decretos, diligencias, edictos, informes, justificaciones, notificaciones y otros documentos	

	administrativos) de la Mancomunidad de la canal de navarres para su adecuación a un lenguaje inclusivo.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Asesor/a jurídico de la Mancomunidad.
PLAZO ESTIPULADO	12 meses desde aprobación del Plan.
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Elaborar una guía de referencia en el que se recojan las pautas para utilizar un lenguaje no sexista.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Comunicación y lenguaje no sexista.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
N ° ACCIÓN/ACCIÓN	F.1.3. Revisión de las imágenes publicadas tanto en el ámbito interno de la entidad como en su actuación en el ámbito externo de la misma para evitar que tengan alguna connotación sexista.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Servicios generales.
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Elaboración de directrices para garantizar una publicidad no sexista que fomente la igualdad de género.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Comunicación y lenguaje no sexista.



PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)
N º ACCIÓN/ACCIÓN	F.1.4 Facilitar guías de estilo y documentación administrativa con lenguaje inclusivo que sirva como documento de referencia al personal de la mancomunidad.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Servicios generales.
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Difusión a toda la plantilla.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Comunicación y lenguaje no sexista.
N º ACCIÓN/ACCIÓN	F.1.5. Charlas informativas sobre el uso de esas guías de estilo y documentación administrativa con lenguaje inclusivo..
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Servicios generales.
PLAZO ESTIPULADO	Abril 2020
ESTADO	En Ejecución <input type="checkbox"/> Realizada <input checked="" type="checkbox"/> No Realizada <input type="checkbox"/>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Número de charlas informativas y registro de personas participantes.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
	Evaluación final
EJE/ÁREA	Comunicación y lenguaje no sexista.
PERIODO DE EVALUACIÓN	Permanente (2019-2022)

N ° ACCIÓN/ACCIÓN	F.1.6. Revisar página web y otros elementos comunicativos de la mancomunidad.
ÁREA RESPONSABLE	Comisión de igualdad. Servicios generales.
PLAZO ESTIPULADO	12 meses desde aprobación del Plan.
ESTADO	<p>En Ejecución <input type="checkbox"/></p> <p>Realizada <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>No Realizada <input type="checkbox"/></p>
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	Potenciar una imagen igualitaria desde la Mancomunidad de la Canal de Navarrés.

5. PLANIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Mancomunidad de La Canal de Navarrés apuesta, una vez más, por la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas como mejor manera de seguir avanzando en la Igualdad y por la coordinación tanto interdepartamental como interinstitucional como elemento clave para dar una respuesta efectiva a un fenómeno estructural y multidimensional como es la desigualdad de mujeres y hombres.

La planificación de los nuevos objetivos, así como el mantenimiento de objetivos ya cumplidos, se basa en la evaluación del anterior plan junto a un nuevo diagnóstico que nos permita observar de manera objetiva los avances no solo a nivel burocrático (normativa, leyes...), sino también a nivel social (conciencia de la problemática, sensibilización con respecto a la desigualdad...)

6. PLAN DE ACCIÓN 2024-2028

A partir del análisis de información que se ha realizado sobre la situación de la Mancomunidad en noviembre de 2024, junto a la evaluación realizada de los objetivos planteados en el anterior plan, en este apartado se desarrolla el Plan de Acción propuesto por la entidad.

Un plan de acción que recoge medidas de actuación que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la mancomunidad, empleando las mismas áreas utilizadas hasta el momento: acceso al empleo; conciliación de vida laboral; familiar y personal; clasificación profesional, promoción y formación; retribución; salud laboral y área de comunicación y lenguaje no sexista.

Área A. Área de Acceso al Empleo.

OBJETIVO A1. Mantener objetivos establecidos en anterior plan con respecto a las ofertas de empleo público, así como análisis exhaustivo de las bases de todos los procesos selectivos.

Acción A1.1.	Mantener el análisis exhaustivo de las ofertas públicas, así como bases de procesos de selección, con la finalidad de garantizar el acceso igualitario al empleo, evitando que las bases, criterios o procesos incluyan sesgos de género directo o indirecto.
Temporalización	Inmediata y durante los 4 años.
Responsable	Comisión de igualdad.
Indicadores	Revisión continua de los criterios en procesos de selección por parte de todos/as los/las responsables.

Área B. Área de Conciliación.

OBJETIVO B1. Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Acción B.1.1	Ofrecer charlas informativas sobre actualizaciones en materia social y la propia legislación laboral en ampliación del permiso de paternidad, maternidad o excedencia.
Temporalización	2024-2028
Responsable	Comisión de igualdad. Asesor/a jurídico de la Mancomunidad. Delegados/as de personal.
Indicadores	Una vez al año como mínimo deberá realizarse esta charla de actualización y obligatoriamente cuando se modifique la legislación laboral al respecto. Charla y asistencia a la misma para el control de asistencia.

Área C. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación.

OBJETIVO C1. Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Mancomunidad de la Canal de Navarrés

Acción C.1.1	Realizar cursos de formación en el ámbito general y
---------------------	--

	especializado para favorecer al personal de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés para la integración de oportunidades
Temporalización	2024-2028
Responsable	Comisión de Igualdad Delegados de Personal
Indicadores	Apartado de formación sobre Igualdad de oportunidades en el Plan de Formación de la Mancomunidad. Registro de personas y formación correspondiente (Contenido, Lugar, Convocatoria de Curso, etc....)

Acción C.1.2	Catalogar y valorar los puestos de trabajo evitando cualquier sesgo de género
Temporalización	2024-2028
Responsable	Comisión de Igualdad Pleno de la Mancomunidad
Indicadores	Realización de Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

OBJETIVO C2. Garantizar que las medidas, objetivos, correcciones... que se realicen en materia laboral, tengan siempre perspectiva de género

Acción C.2.1	Adaptar los perfiles de los/las componentes del Consejo de Igualdad, para garantizar que todas las medidas que se toman se tenga en cuenta bajo la perspectiva de género. Los componentes del Consejo de Igualdad serán: <ul style="list-style-type: none"> - Presidente/a, secretario/a - Dr./Dra. Servicios sociales - Enlace sindical y/o personal jurídico de la mancomunidad - ADL - Persona responsable del dpto. viogen
Temporalización	2024-2028
Responsable	Comisión de Igualdad Pleno de la Mancomunidad
Indicadores	Reuniones de coordinación para garantizar dichas medidas

Área D. Área de Salud Laboral.

OBJETIVO E1: Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acción E1.1.	Formación específica sobre el Protocolo de Actuación en todos los ámbitos de la Mancomunidad.
Temporalización:	Año 2.025.
Responsable:	Asesor/a Jurídico de la Mancomunidad.
Indicadores:	Asistencia a charla Informativa.



Acción E1.2.	Tipificar e incorporar el protocolo de actuación en el posible convenio de personal de los trabajadores laborales Difusión sobre la existencia y contenido del protocolo de actuación mediante campañas informativas. -
Temporalización:	Permanente (2024-2028)
Responsable:	Comisión de Igualdad Delegad@s de Personal
Indicadores:	Traslado del protocolo de actuación en la Mesa de Negociación para incorporarlo en el Convenio Colectivo.

Objetivo E2. Protección sobre los riesgos de trabajo específicos de las mujeres

Acción E2.1.	Elaboración y difusión de las recomendaciones para el cuidado de salud de las mujeres haciendo especial hincapié en las mujeres embarazadas. -
Temporalización:	Permanente (2024-2028)
Responsable:	Comisión de Igualdad Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
Indicadores:	Cursos específicos realizados por el Servicio de Prevención

Acción E2.2.	Actualización continua y anual de la evaluación de riesgos psicosociales coordinada con el Servicio de Prevención que tiene contratado La Mancomunidad. -
Temporalización:	Permanente (2024-2028)
Responsable:	Comisión de Igualdad Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores:	Plan de Prevención

Área F. Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.

Objetivo F.1 Utilización del lenguaje y una imagen no sexista en la comunicación tanto interna como externa de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés

Acción F.1.1.	Charlas informativas sobre el uso de esas guías de estilo y documentación administrativa con lenguaje inclusivo.
Temporalización:	Año 2.024-2028
Responsable:	Servicios Generales Comisión de Igualdad
Indicadores:	Número de charlas informativas y registro de personas participantes

7. VIGENCIA

Este II Plan de Igualdad de la Mancomunidad de La Canal de Navarrés tiene una vigencia de cuatro años desde su aprobación, sin perjuicio de que permanezca en vigor hasta la aprobación de un nuevo plan. No obstante, se entenderá prorrogado hasta la aprobación del III Plan de Igualdad.

Desde el inicio se consideró una vigencia cuatrianual dado que a lo largo de los 4 años de vigencia pueden variar muchos aspectos que afectan de manera directa o indirecta al trabajo elaborado en cuanto a igualdad: desde cambios en la propia institución, hasta cambios legislativos que exijan llevar a cabo medidas que aquí no se contemplan, o incluso cambios sociales y de actitudes que lleven a una mayor igualdad.

A lo largo de estos años, deberá llevarse a cabo la implantación de las medidas seleccionadas, así como el control del grado de aplicación de estas, con el objetivo de combatir las posibles desigualdades por razón de sexo entre la plantilla.

Además, dicho plan se revisará anualmente para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas propuestas, así como para incluir nuevas acciones en caso de que la comisión de seguimiento lo considere necesario.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN.

El seguimiento y la evaluación del grado de aplicación de las acciones propuestas se realizará por parte de una comisión de seguimiento.

La comisión será la encargada de realizar un análisis anual donde compruebe que las medidas se están aplicando y se están cumpliendo los plazos previstos según las líneas planteadas y siguiendo las tablas y formato expuestos en el apartado “evaluación del plan”.

9. COMISIÓN DE IGUALDAD

Tras la elaboración del I Plan de igualdad de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés, se construyó la Comisión de igualdad, formada por distintos/as profesionales respaldados/as por la Ley Orgánica 3 / 2017 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que se ha

encargado del proceso de seguimiento y evaluación del plan, así como de la aplicación de las medidas fijadas en este.

Para el correcto desarrollo del proceso de seguimiento y evaluación, la Comisión de Igualdad se reunirá, al menos, dos veces al año, recabando toda la información que resulte imprescindible para ello (fichas de seguimiento, informes, encuestas, estudios, estadísticas, etc.) y, en su caso, procediendo a la replanificación, modificación de previsiones y/o corrección de desviaciones con respecto a lo previsto inicialmente en el Plan, cuestiones que serán incorporadas en la futura revisión del actual Plan y la elaboración del próximo.

10. RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Para alcanzar el objetivo principal de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, resulta indispensable contar con el compromiso activo y la implicación directa de toda la estructura organizativa de la Mancomunidad de La Canal de Navarrés, tanto en su dimensión vertical como horizontal. Este compromiso se traduce no solo en la ejecución de las medidas diseñadas para cumplir con los objetivos del Plan de Igualdad, sino también en la responsabilidad de asumir los costos derivados de su implementación. Dichos costos deberán incorporarse en las previsiones presupuestarias anuales de cada departamento o área funcional involucrada, asegurando así una integración plena de las políticas de igualdad en la gestión administrativa.

De este modo, se garantiza la imprescindible transversalidad (mainstreaming de género) que debe regir todas las etapas del proceso: desde el diseño y la elaboración del Plan de Igualdad hasta su implementación, seguimiento y evaluación. Esta transversalidad permite que todas las acciones y decisiones tomadas en el marco del Plan estén alineadas con el objetivo de promover la igualdad real, logrando que se convierta en una prioridad estructural dentro de la organización y no en una acción aislada.

En aras de atender al interés público y de mantener un equilibrio en el uso de los recursos disponibles, la mayoría de las medidas propuestas no requieren un incremento significativo en el gasto, sino más bien una reorganización de los recursos existentes. Asimismo, muchas de estas acciones están orientadas a asegurar la continuidad de prácticas y actividades que

ya se vienen desarrollando, adaptándolas cuando sea necesario para avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Por este motivo, no es posible establecer un presupuesto global para el Plan de Igualdad con carácter previo. Este podrá ser estimado únicamente a partir de los resultados obtenidos en las diferentes etapas de evaluación: el seguimiento anual, la evaluación intermedia a los dos años y la evaluación final, que se llevará a cabo al término de los cuatro años. Este enfoque permite ajustar los recursos de manera progresiva y eficiente, garantizando que cada acción se alinee con los objetivos del Plan y responda a las necesidades reales de la Mancomunidad.