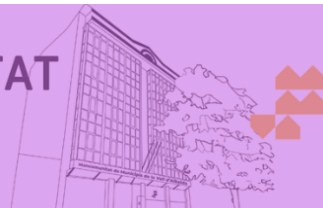




MANCOMUNITAT  
DE MUNICIPIS  
DE LA VALL  
D'ALBAIDA



— 50 —  
— 50 —

# II PLA D'IGUALTAT

MMVA  
2025-2028

MANCOMUNITAT DE MUNICIPIS DE  
LA VALL D'ALBAIDA



## ÍNDEX

1. Resum dades de l'entitat local-----pàg. 2-3.
2. Marc normatiu-----pàg. 3-8.
3. Compromís institucional de la MMVA-----pàg. 9.
4. Principis inspiradors-----pàg. 10-12.
5. Parts subscriptores del pla-----pàg. 13.
6. Diagnosi de situació-----pàg. 14-35.
7. Anàlisi DAFO fruit de la diagnosi-----pàg. 35-37.
8. Metodologia-----pàg. 37.
9. Objectius generals i específics-----pàg. 37-39.
10. Mesures contingudes al II Pla d'Igualtat-----pàg. 39-55.
11. Calendari de mesures i accions-----pàg. 55-57.
12. Pressupost i implantació pla d'igualtat-----pàg. 57.
13. Annexos-----pàg. 58-62.



## 1. RESUM DADES DE L'ENTITAT LOCAL.

### DADES DE L'ORGANITZACIÓ

<b>RAÓ SOCIAL</b>	<b>MANCOMUNITAT DE MUNICIPIS DE LA VALL D'ALBAIDA</b>
<b>NIF</b>	P4600028G
<b>DOMICILI SOCIAL</b>	Av. Sant Francesc, 8.
<b>FORMA JURÍDICA</b>	ENTITAT LOCAL. ADMINISTRACIÓ LOCAL
<b>PÀGINA WEB</b>	<a href="https://www.valldalbaida.es/">https://www.valldalbaida.es/</a>

### RESPONSABLE DE L'ENTITAT

<b>NOM I COGNOMS</b>	<b>ISMAEL VIDAL SANVÍCTOR</b>
<b>CÀRREC</b>	PRESIDENT
<b>TELÈFON</b>	962388545
<b>CORREU ELECTRÒNIC</b>	<a href="mailto:president@mancovall.com">president@mancovall.com</a> <a href="mailto:secretaria@mancovall.com">secretaria@mancovall.com</a>

### TIPUS D'ACTIVITAT

<b>TIPUS D'ACTIVITAT</b>	<b>ENTITAT LOCAL</b>
<b>DESCRIPCIÓ ACTIVITATS</b>	PRESTACIÓ SERVEIS PÚBLICS

### ÀMBIT D'ACTUACIÓ

<b>DISPERSIÓ GEOGRÀFICA</b>	<b>COMARCA LA VALL D'ALBAIDA</b>
-----------------------------	----------------------------------



### DIMENSIÓ DEL DOCUMENT

PLANTILLA DE PERSONAL	DONES: 90(79,64%) HOMES: 23(20,35%) TOTAL: 113
-----------------------	--

### ORGANITZACIÓ I GESTIÓ DE LA PLANTILLA DE PERSONAL

L'ENTITAT COMPTA AMB DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS	En procés
Normativa d'aplicació al personal de la Mancomunitat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.</li> <li>2. Llei 4/2021, de 28 de maig, de la Funció Pública Valenciana.</li> <li>3. Relació de Llocs de Treball publicada al BOPV Número 74 de 18 d'abril de 2023.</li> <li>4. II Acord marc entre FVMP i les organitzacions sindicals.</li> </ol>

## 2. MARC NORMATIU.

### A) Àmbit Internacional

El principi jurídic universal de la igualtat entre dones i homes impregna l'esperit de diversos textos internacionals, així l'ONU ha jugat un paper molt important en la lluita pel reconeixement universal dels drets de les dones i per la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'agenda política internacional. També ha fet un treball important pel reconeixement del principi de no discriminació i en la inclusió de la perspectiva de gènere a l'àmbit dels drets humans.

**La Carta de les Nacions Unides**, signada en 1945 a San Francisco, ja recull "definir i protegir els drets i llibertats de tot ésser humà, sense distinció de raça, sexe, idioma o religió".

**La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona** de 1946 es va crear per "preparar recomanacions sobre la promoció dels drets de la dona en els sectors polítics, econòmics, civils, socials i educatius".

**La Declaració de Drets Humans** de 1948 fa referència explícita a la discriminació per raó de sexe, afirmant que no pot haver-hi desigualtat entre les persones per raó de sexe. Aquesta qüestió queda especificada al Conveni sobre els Drets Polítics de la Dona de 1952, que al nostre estat Espanya es ratifica en 1973.

En 1979, l'Assemblea General de Nacions Unides va aprovar la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**, on estableix que la participació de la dona en igualtat és



necessària per a l'assoliment del benestar mundial. Va ser ratificada per Espanya en 1984.

De les diferents Conferències Mundials sobre la Dona, la més important ha sigut la de Beijing (IV Conferència Mundial de les Dones), en 1995, pel gran impuls a la promoció de la igualtat d'oportunitats. Va fer palesa la necessitat d'una implicació global de governs, agents socials i organismes no governamentals. La Conferència ratifica com a vàlides les mesures d'acció positiva com a formes legítimes d'intervenció per a corregir desigualtats, si bé són mesures de caràcter temporal que tenen sentit mentre existeixen aquestes desigualtats.

**Els Convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT)**, sobretot aquells que fan referència a la igualtat en la remuneració o salaris (número 100); els que aborden i pretenen minvar qualsevol discriminació en l'ocupació (número 111); aquells que aborden les responsabilitats familiars de les persones treballadores (número 156) i aquells que vetllen per la protecció de la maternitat (número 183).

La Carta Social Europea aprovada pel Consell d'Europa a Torí, per la seua defensa a unes condicions de treball equitatives, amb igualtat salarial i la defensa de la protecció de les persones treballadores.

## B) Àmbit de la Unió Europea

**El Tractat de Roma** de 1957, introdueix a l'article 14, el principi d'igualtat i no discriminació per raó de gènere. A l'article 119 tracta vers l'àmbit de la igualtat retributiva per a un mateix treball, sense discriminacions per raó de gènere.

**El Tractat de Maastricht** de 1993, reconegué la implantació de mesures d'acció positiva per a les dones.

**El Tractat d'Amsterdam** de 1997, inclou de manera explícita la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la Unió Europea, i assenyala que l'acció positiva és un mitjà legítim per a aconseguir la igualtat. A partir d'aquest Tractat, la igualtat entre dones i homes es converteix en una tasca prioritària i essencial a la Unió Europea.

**La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** estableix el principi d'igualtat de sexes en tots els àmbits i inclou diverses disposicions amb l'objectiu de fomentar la igualtat entre dones i homes.



L'elaboració de diverses Directives Europees sobre igualtat ha suposat la transposició d'aquestes a les legislacions estatals, si bé no tenen caràcter vinculant, sí que comprometen els estats membres a aconseguir els objectius delimitats deixant marge de llibertat per a les accions programades per tal d'aconseguir-los.

**La Directiva actual en vigència és la 2006/54/CE del Parlament Europeu, del 5 de juliol de 2006**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en assumptes d'ocupació. A més compta amb la finalitat d'integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries que influeixen de manera directa i indirecta en aconseguir l'objectiu d'igualtat entre dones i homes (transversalitat de gènere o estratègia mainstreaming) al mateix temps que arbitren accions específiques en favor de les dones, per tal d'eliminar les desigualtats persistents a la nostra societat).

Així mateix, la Unió Europea disposa de Plans d'Acció i Estratègies on s'evidencia la línia d'actuació referent a polítiques públiques d'igualtat: mitjançant l'aprovació de diferents programes comunitaris per la igualtat entre dones i homes, aprovats i executats o desenvolupats des de l'any 1982 fins a l'actualitat.

Per últim, destaquem el Pla d'Acció de la Unió Europea en matèria de gènere (2016-2020). On s'inclouen com a àrees prioritàries les següents:

- Augment de la participació de la dona al mercat de treball i promoció de la igual independència econòmica de dones i homes.
- Reduir les disparitats entre sexes existents en retribucions, ingressos i pensions, per combatre la pobresa entre les dones.

### C) Àmbit Estatal

El marc normatiu desenvolupat per la Unió Europea en polítiques d'igualtat ha sigut el referent per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat a Espanya.

**L'article 14 de la Constitució espanyola** reconeix la igualtat legal de tota la ciutadania i prohibeix la discriminació per raó de sexe. **I l'article 9.2** diu que "correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i grups siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".

**L'Estatut del Treballador** estableix el principi de no discriminació per raó de sexe en les relacions laborals i la igualtat a l'àmbit salarial. **La Llei 39/1999** de 5 de novembre per la promoció de la conciliació de la vida familiar i laboral de les



persones treballadores, introdueix canvis legislatius relacionats amb els permisos de maternitat/ paternitat i les cures de la família.

**Llei 7/2007 de 12 d'abril**, de l'estatut bàsic de l'empleat públic a la seua disposició 8a exposa les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb eixa finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes. A més a més, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en el marc del seu conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en aquest.

Llei 7/1985, de 2 d'abril, de Bases del Règim Local, modificada recentment Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del pacte d'estat contra la violència de gènere. Retornen als municipis competències per lluitar contra la violència de gènere i masclista, i a l'art. 28 s'explicita que les administracions locals podran dur a terme activitats complementàries a altres administracions dintre dels àmbits educatiu, cultural, la promoció de les dones, l'habitatge, la sanitat i la cura del medi ambient.

La Llei 1/2004 de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere suposa un avenç important en la definició de la violència de gènere i segueix les recomanacions dels organismes internacionals donant una resposta global, integral i multidisciplinària, a la violència que s'exerceix contra les dones, acollint aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'intervenció de cara a les víctimes.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, és el desenvolupament normatiu del principi d'igualtat reconegut per la Constitució, en la seua Exposició de motius recull la idea de la igualtat com a principi fonamental de la llei, la qual cosa ha suposat que després de la seua entrada en vigor es modifiquen diverses lleis per a adaptar-se a aquests principis.

En l'article 14, arreplega els criteris generals d'actuació dels poder públics, i la col·laboració i coordinació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats. Així mateix, en l'article 21, apartat 2, literalment diu: "Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta d'administracions públiques".

El Ple del Congrés dels Diputats va aprovar per unanimitat, en la sessió celebrada el 15 de novembre de l'any 2016, una Proposició no de Llei per la qual s'instava al Govern a promoure la subscripció d'un **pacte d'estat en matèria de Violència de Gènere** entre les diferents administracions per tal de continuar impulsant polítiques públiques per a l'erradicació de la violència sobre la dona com una política d'Estat.

**El Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball, incorpora canvis



molt significatius en la **Llei orgànica 3/2007**, en matèria de plans d'igualtat, en resum:

- S'estableix l'obligatorietat a totes les empreses amb una plantilla de personal igual o superior a 50 persones a elaborar i desenvolupar un pla d'igualtat al seu si.
- S'enumeren les àrees i continguts que ha de contenir un pla d'igualtat:
  - Diagnosi de situació negociada, si és el cas.
  - Objectius a aconseguir en concordança amb les estratègies i pràctiques dirigides a la seua consecució.
  - Sistemes eficients i eficaços per al seguiment i avaluació de les mesures i accions contingudes al Pla d'Igualtat.
- S'estableix un registre REGCON on s'inscriuen els plans d'igualtat d'àmbit privat.
- Ordena al Govern (mitjançant l'art. 46.6 de la Llei orgànica 3/2007) a dur a terme el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat.

**El Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i queda modificat el Reial decret 713/2010, naix per donar compliment de l'establert a l'art. 46 de la Llei orgànica 3/2007. Servint d'instrument per a impulsar la igualtat real i efectiva entre dones i homes tal com allò que disposen els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola, i l'art.14 de la Llei orgànica 3/2007, donat que els plans i les mesures d'igualtat a les empreses són un instrument eficaç per combatre possibles maneres de discriminació a l'àmbit de les organitzacions a l'hora que promouen canvis culturals i socials que eviten biaixos i estereotips de gènere, els quals actuen com a entrebancs d'una igualtat real i efectiva. A més a més, els plans d'igualtat milloren les imatges, clima laboral i rendibilitat de les organitzacions, millorant les relacions laborals i personals entre els membres de la plantilla. Així mateix, el decret que els plans d'igualtat incloent-hi la diagnosi hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

D'altra banda, el **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, assenyalava que els plans d'igualtat han d'incloure un Registre Retributiu, així com una Auditoria Retributiva que comprova si les retribucions al si de les organitzacions, d'una manera transversal i completa, compleixen amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribucions.

De conformitat amb el sistema retributiu del personal (Relació de llocs de treball -RPT-) o d'altres instruments emprats per a l'ordenació i classificació del personal, les normes i principis vers l'objectivitat, prohibició de l'arbitrarietat i la publicitat i transparència de les actuacions administratives evitarien tota possibilitat de discriminació, de gènere o d'altres circumstàncies, i en cas d'existir, serien públiques (reflectides en documents i publicacions oficials i a la seu electrònica de



la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida), amb la possibilitat de ser recorregudes pel fet de contravindre el principi d'igualtat.

La RLT de la MMVA és un instrument d'ordenació i classificació del personal, entenem, per tant, que es dona cobertura a allò que es disposa al Reial decret 902/2020 en matèria de transparència retributiva. A aquest efecte s'ha de tenir en compte que aquest instrument no contempla la totalitat de la plantilla del personal, donat que l'última actualització es va fer en data 3 de juliol de 2023. Amb aquests instruments i la normativa continguda als dos RD citats anteriorment avancem en el compliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS Agenda 2023), parant el focus en els ODS 5 (Igualtat de Gènere. Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar a les dones i xiquetes), ODS 8 (Treball decent i creixement econòmic) i ODS 10 (Reducció de les desigualtats). Concretament ens esforcem a complir les següents metes:

- Posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones.
  - Eliminar les diferents formes i manifestacions de les violències que s'exerceixen contra dones i xiquetes tant en l'àmbit públic com privat.
  - Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats per al lideratge.
  - Reconèixer les aportacions i la importància social de l'àmbit de les cures i fomentar la corresponsabilitat familiar i un repartiment equitatiu de les tasques de la llar i de cures (associades tradicionalment a les dones).
  - Aconseguir una ocupació plena i productiva, el foment del treball decent, des d'una perspectiva inclusiva, parant atenció en les persones joves, les persones amb discapacitat i desenvolupant una igualtat retributiva per treball d'igual valor.
- Resolució de 16 de març de 2023**, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de Plans d'Igualtat de les administracions públiques i els seus protocols contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

#### D) Àmbit Autonòmic

**Llei 9/2003, de 2 d'abril**, de la Generalitat Valenciana per a la Igualtat entre dones i homes.

**El Decret 133/2007 del Consell**, pel qual es regulen les condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les empreses a la Comunitat Valenciana.

**Llei 7/2012 de 23 de novembre**, integral contra la violència sobre la dona a l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

**Llei 8/2017**, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret de la identitat i expressió de gènere de la Comunitat Valenciana.


**Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista**, compromís subscrit el 18 de setembre de 2018 per les institucions i les organitzacions socials de la Comunitat Valenciana.




Llei Valenciana per la igualtat de les persones LGTB de 21 de novembre de 2018 (en vigor des del 4 de setembre de 2018).

### 3. Compromís Institucional de la MMVA.


ISMAEL SANVÍCTOR VIDAL (I, de 1<sup>a</sup>)  
 Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida  
 Data Signatura: 16/07/2024  
 HASH: 82253158465f1e17434c250aaab83




MANCOMUNITAT  
DE MUNICIPIS  
DE LA VALL D'ALBAIDA




MANCOMUNITAT  
DE MUNICIPIS  
DE LA VALL D'ALBAIDA



Unitat  
d'Igualtat



SISTEMA PÚBLIC  
VALENCIÀ DE  
SERVEIS SOCIALS



## COMPROMÍS INSTITUCIONAL PER PART DE LA MANCOMUNITAT DE LA VALL D'ALBAIDA

La Mancomunitat de la Vall d'Albaida declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real dins de la nostra entitat, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la nostra política organitzacional/institucional, d'acord amb la definició d'aquest principi com s'estableix en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes al seu article 46 (LOIHM).

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupà l'activitat d'aquesta entitat, des de la selecció fins a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps del treball, la conciliació i la coresponsabilitat, així com en tot allò que concerneix a la transformació de la cultura organitzacional i la millora de les condicions laborals de la plantilla i el clima laboral al si de l'entitat, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com manifestem el nostre compromís per tal d'erradicar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la diagnosi, anàlisi, redacció, elaboració i avaluació del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i homes en la nostra entitat.

Signat al marge,

Ismael Sanvíctor Vidal

President de la Mancomunitat de la Vall d'Albaida

C/ Sant Francesc, 8 46870 Ontinyent T 96 291 15 32 F 96 238 85 45 email: igualtat@mancovall.com  
[www.mancovall.com](http://www.mancovall.com)

Codi Validació: TP3Z7S0JAGXVWGHPOACTOHCW  
 Verificació: <https://validalibaida.sedelectronica.es/>  
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 1



#### 4. Principis inspiradors.

Les desigualtats presents a la nostra societat sovint no són deliberades ni molt menys fàcils de detectar, ja que s'hi troben arrelades en supòsits culturals a la base o estructura de les relacions socials, que sovint s'hi troben estereotipades o mantenen biaixos en tant el gènere, marcant rols i comportaments socials diferenciats entre dones i homes, aquesta diferència no seria dolenta socialment si aquests comportaments o rols no obeïren a jerarquies de prestigi i relacions de poder desiguals, sovint a la nostra societat i al conjunt dels seus àmbits s'ha donat superioritat al masculí, invisibilitzant sovint el femení i menyspreant les seues aportacions. Aquesta desigualtat en les relacions humanes s'ha vist reforçada per una divisió sexual del treball i l'androcentrisme present al conjunt de la nostra societat, on el que és masculí s'ha convertit en norma universal de la humanitat, generant fortes desigualtats entre homes i dones, que sovint no han rebut el mateix tractament.

Així aquest II Pla d'Igualtat s'ha dissenyat amb la intenció de reestructurar, de forma igualitària, l'organització interna de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida i, d'aquesta manera, actuar com un mirall de bones pràctiques per al conjunt de la societat, adoptant polítiques més equitatives, participatives, inclusives, que integren una necessària perspectiva de gènere i que siguen capaços d'adaptar-se a les necessitats socials actuals de caminar cap a una igualtat efectiva entre dones i homes, remoure els obstacles que fan possible al seu si diferents desigualtats i que ens ajuden a erradicar les diferents expressions de discriminació i violència. Aquest Pla d'Igualtat presentarà de manera general les següents característiques:

- Ofertir un marc ordenat de mesures que requerirà un seguiment, estudi i avaluació del seu grau d'implantació i ressenya dels indicadors emprats en aquestes fases de seguiment i avaluació.

- Parteix d'una diagnosi de situació, ajustant-se a aquesta en tot moment i parant esment en l'anàlisi de les discriminacions que es puguen donar dintre de l'organització i en les seues característiques concretes.

- Aquest pla cercarà fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes corregint aquelles discriminacions que es puguen donar per raó de sexe.

- Les mesures incloses i accions d'aquest pla han estat negociades igual que el Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida.

D'aquesta manera, el present Pla d'Igualtat s'estructura en diferents àrees com són: accés a l'ocupació, la formació, retribucions i classificació professional, promoció, prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, conciliació de la vida familiar,



laboral i personal, foment de la corresponsabilitat familiar i en l'àmbit de les cures i ús d'un llenguatge i imatge no sexistes.

S'establiran dintre d'aquest Pla mesures d'acció positiva, que tindran un caràcter temporal i hi estan pensades per tal de remoure situacions, prejudicis, comportaments i pràctiques culturals, socials i laborals que impedisquen a determinats grups arribar a situacions reals d'igualtat. Aquestes mesures intenten pal·liar i corregir aspectes com:

**La discriminació directa.** Situació que es dona quan una persona o col·lectiu és tractada de manera diferenciada i amb cert prejudici pel simple fet de pertànyer a un determinat col·lectiu.

**La discriminació indirecta.** Situació que es dona en aquelles actuacions que malgrat la seua aparent neutralitat, generen efectes adversos sobre determinats col·lectius sense obeir a justificacions raonables, produint o perpetrant discriminacions.

Dintre d'aquest Pla d'Igualtat cobraran especial rellevància aquelles mesures i accions dintre de l'àmbit laboral, perquè la incorporació de les dones al mercat laboral i de treball els procura una independència econòmica, independència que considerarem com un dels objectius a aconseguir i com un pilar inalienable a l'hora de fer efectiu el principi d'igualtat. Trobarem doncs com a objectiu general l'empeny institucional per tal de bastir les eines necessàries per a corregir situacions de discriminació per raó de sexe, bastint tot un conjunt de mesures que ens ajuden a fer efectiu el principi d'igualtat i facen realitat la plena igualtat entre els treballadors i treballadores d'aquesta entitat comarcal, la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida.

A més a més, trobarem tot un seguit d'objectius específics com ara: la millora de la qualitat de vida familiar, laboral i personal de la plantilla de personal, afavorir les capacitats i habilitats de la plantilla, augmentar la motivació, el compromís i la satisfacció i la qualitat de les relacions laborals, disminuir l'estrès, l'ansietat i els processos de depressió en la plantilla, minvant les causes que produeixen sovint baixes laborals, potenciarem la imatge corporativa de l'entitat i el seu compromís amb valors ètics com la igualtat i per últim buscarem millorar el clima laboral amb equitat retributiva i l'objectivitat en els criteris de descripció i valoració dels llocs i ofertes de treball que es donen al si de l'entitat.

Per tal d'aconseguir els objectius a desenvolupar al II Pla d'Igualtat de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida atendrem de manera especial els següents principis:

- **Igualtat de tracte:** Descriure i analitzar qualsevol dels obstacles i discriminacions basades en el sexe de les persones, tant aquelles que es donen de manera directa com indirecta.
- **Respecte a la diversitat i a la diferència:** El camí cap a la igualtat ha d'assegurar el respecte cap a les diferències existents entre dones i homes al llarg de les seues vides, així com tenir en compte les seues necessitats,



interessos, expectatives, vetllant per tal que aquestes no augmenten ni perpetuen les desigualtats existents per raó de gènere. També pararem esment en tenir en compte altres situacions que puguen produir discriminacions a la nostra societat (procedència o origen, l'orientació sexual, que siga una persona amb discapacitat...). Aquestes desigualtats originen de vegades discriminacions múltiples que poden donar-se en una mateixa persona o col·lectiu i necessiten ser abordades des d'una perspectiva interseccional (Teoria formulada originalment per Kimberlé Crenshaw).

- **Transversalitat de gènere:** L'adequació de la intervenció al principi d'igualtat és aplicable a tots els departaments, serveis, organismes i societats de l'administració pública. Les accions correctores de les desigualtats presents han de ser ateses de manera global, donat que moltes d'aquestes són estructurals i requereixen esforços globals i compartits per totes i cadascuna de les persones d'aquesta entitat.
- **Col·laboració:** Per a una intervenció eficaç i integral cal destacar la necessitat de col·laboració i coordinació entre departaments, amb altres institucions, associacions de dones i d'altres agents socials, cal tenir en compte que els plans són com organismes vius, van nodrint-se amb el temps, creixen amb el conjunt d'experiències i mesures correctores i aplicades a les realitats que volem canviar i millorar. Per desenvolupar el present pla cal actuar en xarxa i com a institució actuar com un mirall de bones pràctiques de cara a la societat, invertint nombrosos esforços i recursos especialitzats que s'encaminen en la consecució del nostre objectiu principal, caminar amb decisió per aconseguir una efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

## 5. Parts subscriptores del Pla. Acta negociació comissió negociadora

El present Pla d'Igualtat ha estat subscrit per la Comissió Negociadora en data 11 de juliol de 2024. La composició de la qual és:

- Ismael Sanvíctor Vidal. President de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida.
- Iolanda López Palmer. Representació RRHH de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida.
- Paula García Gironés. Agent d'Igualtat i coordinadora del Pla d'Igualtat.
- David Vidal Vidal. Representant de la RLT MMVA, delegat de personal del sindicat CCOO PV.
- Lorena Moscardó Seguí. Representant de la RLT MMVA, delegada de personal del sindicat CCOO PV.
- Nuria Galiana Osa. Representant de la RLT MMVA, delegada de personal del sindicat MMVA.



Les parts negociadores han acordat que la comissió negociadora té les seues funcions i competències:

- a) Negociar i elaborar la diagnosi de les mesures que conformen el Pla d'Igualtat.
- b) Identificar les mesures prioritàries, que puguen millorar els resultats de la diagnosi, l'àmbit d'aplicació d'aquestes, els mitjans necessaris perquè es puguen implantar, les persones responsables o departaments, cronograma d'actuacions.
- c) Desenvolupar les accions contingudes al Pla, fer el seguiment de les accions , crear els indicadors de seguiment i avaluació.
- d) Recollir els indicadors de mesura i recollida de la informació per poder fer el seguiment i avaluar les accions i mesures contingudes al Pla.
- e) Remetre el Pla d'Igualtat negociat i provat a l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- f) Donar impuls a les accions que s'inclouen i informar i sensibilitzar el conjunt de la plantilla de personal vers la importància d'aquestes i del seu compliment.

Les persones que deixen de formar de la Comissió Negociadora seran reemplaçades per aquesta (vacants, dimissions, absències, finalització del mandat, sempre i quan siga per impossibilitat o causa justificada). En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de substitució i motiu que ha originat aquesta, indicant dades (nom, cognoms, DNI i càrrec) tant de la persona substituïda com de la persona que ostenta la nova representació. Així mateix, els documents que aquesta Comissió pugua generar s'annexaran al Pla d'Igualtat (acta de constitució de la Comissió d'Igualtat, reglament de funcionament, acta d'aprovació del Pla, actes reunions ...).

## 6. Diagnosi de situació.

### INTRODUCCIÓ

Per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida, en cadascuna de les seues fases, s'ha emprat un pla de treball que conjuga l'aplicació de tècniques de recollida de dades tant quantitatives com qualitatives, per tal de poder oferir una imatge fixa de l'entitat sobre la situació d'igualtat.

Els documents emprats en aquesta avaluació s'han basat en dades i documents elaborats per la Secretaria-Intervenció, Personal i, han estat aprovats en Mesa de Negociació, i compta amb la participació dels i les representants sindicals de la MMVA, també hem recollit dades de la RLT aprovada en 2023.

Així mateix, el qüestionari qualitatiu s'ha elaborat atenent el context per recollir la percepció general de les persones que conformen la plantilla de personal



en tant a la realitat d'aquesta entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Orientant el formulari o enquesta que es va remetre per correu electrònic al conjunt de la plantilla el 23/07/2024, les persones que formen part de la plantilla de personal van tenir fins al 16/09/2024 de termini per contestar el formulari. Per facilitar la participació de la plantilla hem elaborat un formulari de Google, l'enllaç per accedir a aquest es va enviar per correu electrònic animant a la participació de la plantilla.

A la MMVA, així com en la nostra societat, encara romanen biaixos de gènere en els quals hem de parar la nostra atenció. D'entre les dades analitzades podem extraure en resum aquests resultats:

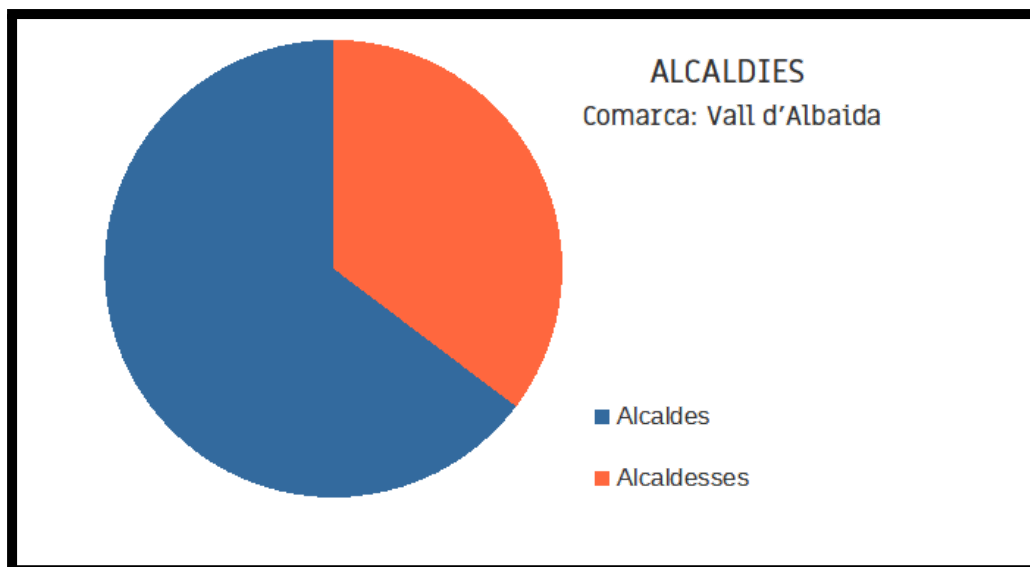
- Cal treballar amb dades desagregades per sexe de manera constant i actualitzada, això ens ajudaria a oferir una imatge més real de la plantilla de personal.
- Al si de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida, no es treballa amb dades desagregades per sexe, això dificulta enormement l'adopció de propostes de millora per poder implementar i desenvolupar la perspectiva de gènere a l'entitat.
- S'observa una divisió sexual del treball sobre la base de la segregació d'ocupacions detectada, les dones que troben sobre representació a la plantilla, es concentren (horitzontal i vertical) de dones als àmbits més socials i als grups de cotització i titulació més baixos.
- El sostre de vidre i el terra enganxós s'observen a les dades analitzades i en la percepció de la plantilla recollida al formulari.
- S'observen biaixos de gènere i aquests adjudiquen rols sexistes (que emanen de la divisió sexual dels treballs).

### a) Dades qualitatives

La unitat administrativa de la comarca de la Vall d'Albaida concentra a la seua demarcació 34 municipis: Agullent, Aiello de Malferit, Aiello de Rugat, Albaida, Alfarrasí, Atzeneta d'Albaida, Bèlgida, Bellús, Beniatjar, Benicolet, Benigànim, Benissoda, Benissuera, Bocairent, Bufali, Carrícola, Castelló de Rugat, Fontanars dels Alforins, Guadasséquies, Llutxent, Montaverner, Montitxelvo, l'Olleria, Ontinyent, Otos, el Palomar, Pinet, la Pobla del Duc, Quatretonda, el Ràfol de Salem, Rugat, Salem, Sempere i Terrateig. La capital de comarca és Ontinyent, amb un total de població de 36.112 persones habitants.

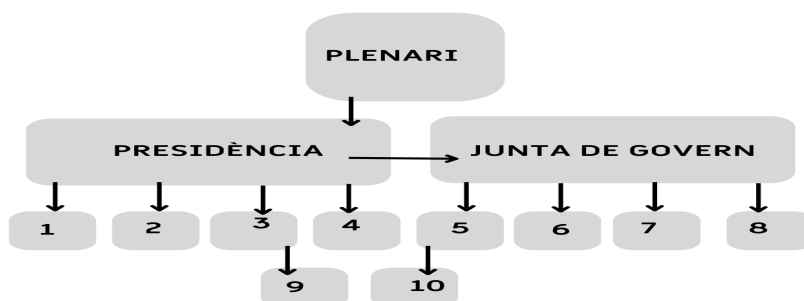
Després de la convocatòria d'eleccions autonòmiques i municipals l'any 2023, els municipis de la nostra comarca han quedat governats per alcaldes i alcaldesses segons l'índex de participació que veiem al següent gràfic:





Trobem una representació desequilibrada d'homes i dones a les alcaldies dels municipis de la comarca, trobem major representació d'alcaldes que d'alcaldesses (dels 34 municipis, 22 estan governats per homes (64,70% del total) i 12 estan governats per dones (35,29%).

#### ORGANIGRAMA DE LA MANCOMUNITAT DE MUNICIPIS DE LA VALL D'ALBAIDA



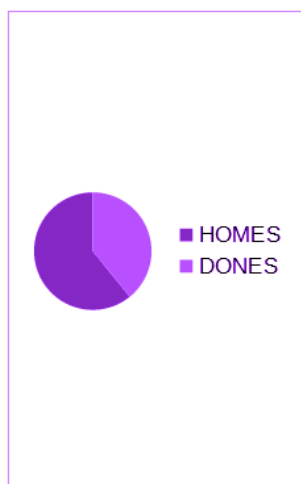
Respecte a la composició del plenari de la Mancomunitat el conformen 2 persones representants per cadascun dels 34 municipis més el secretari Interventor de l'entitat, és a dir, 69 persones de les quals 42 són homes (el que suposa un percentatge de participació del 60,86%) mentre 27 són dones (amb un percentatge de participació del 39,13%), les dades mostren un lleuger desequilibri en la participació,



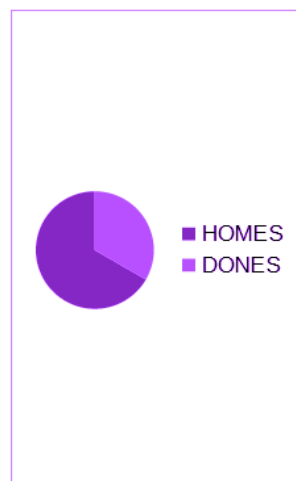
malgrat que s'estiga a prop del 60/40. La composició de representants al plenari està més equilibrada que la d'alcaldes i alcaldesses que hem vist anteriorment.

## Representació institucional i composició dels òrgans de govern desagregats per sexe

### PLE DE LA MANCOMUNITAT

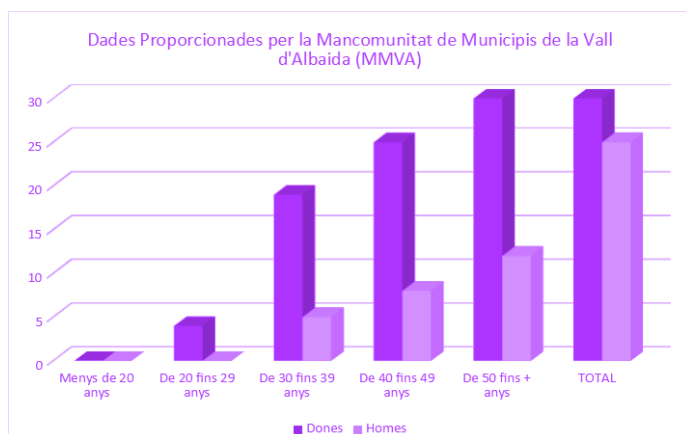


### JUNTA DE GOVERN

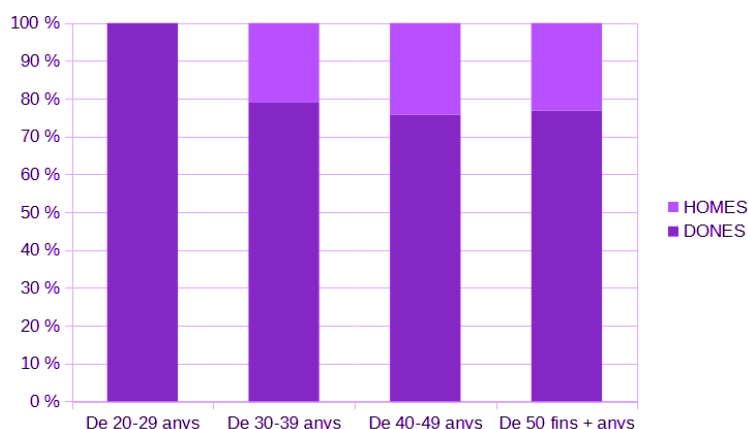


S'observa als anteriors gràfics un major desequilibri de representació per sexe a l'òrgan de la Junta de Govern que al plenari de la MMVA.<sup>1</sup> Les àrees de treball i gestió ressenyades a l'organigrama són majoritàriament gestionades per homes (7 de les 10 àrees el que suposa un 70%, mentre el 30% restant són gestionades per conselleres dones), s'observen certs biaixos de gènere en la delegació de les àrees relacionades amb la gestió econòmica, d'infraestructures, residus, medi ambient i agricultura són gestionades per homes, mentre les relacionades amb la gestió del turisme, educació, cultura i joventut s'hi troben gestionades per dones, és cert, que es trenca bastant amb la tendència tradicional amb la gestió dels serveis socials, la igualtat, sanitat i el Projecte Trèvol, que s'hi troben delegades a un home.

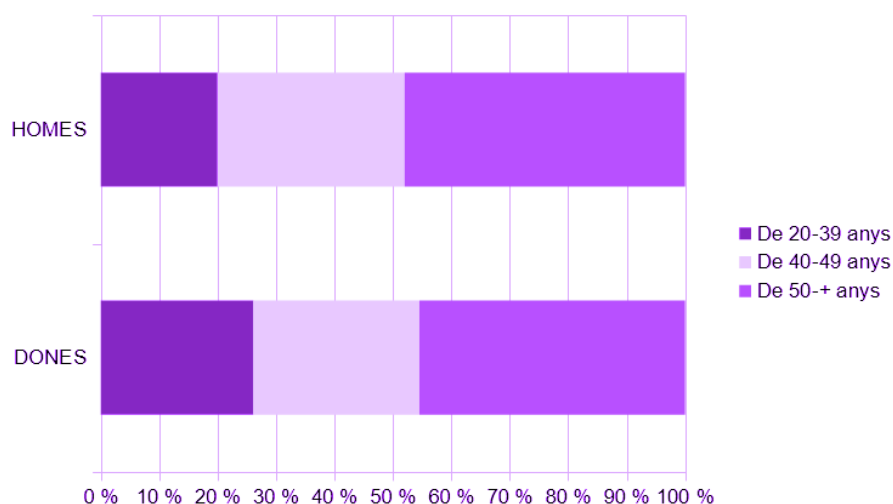
## Respecte al sexe i edat dels membres de la plantilla



## Índex de concentració per edat



## Índex de distribució per edat



Hem elaborat els següents gràfics atenent a les variables d'edat i sexe. Veiem com a les dades facilitades per la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida i les dades recollides per l'agent d'igualtat redactora del present Pla mitjançant formulari –qüestionari facilitat al conjunt de la plantilla, el conjunt de personal que treballa a aquesta entitat municipal està conformat per 113 persones, en el moment de recollida de dades per establir la diagnosi d'aquest pla (durant els mesos de gener a juny de 2024). La distribució de la MMVA respecte al factor de sexe mostra una clara feminització de la plantilla de personal, és a dir, trobem una sobrerrepresentació de dones, amb un 77,87% de la plantilla conformada per dones (88 dones) i l'altre 22,12% restant per homes (en concret 25 homes).

Veiem com la participació de la plantilla atenent la variable sexe troba una sobrerrepresentació femenina que genera una plantilla desequilibrada si atenem el sexe de les persones que la conformen, variable amb tendència repetida a la major part de franges d'edat. Si observem la distribució per edats de la plantilla trobem presència de membres de la plantilla al conjunt de



franges de mostra de la gràfica llevat de persones situades a la franja d'edat de persones amb menys de 20 anys, franja amb nul·la representació. Si atenem el total de treballadors i treballadores concentrats a una franja d'edat, trobem que la franja d'edat on hi ha major representació d'ambdós sexes és la franja d'edat més alta, composta per un nombre de persones amb 50 o més anys (amb un total de 52 persones), això suposa un 46,01% de la plantilla concentrada en aquesta franja d'edat (amb moltes persones a prop de la seua jubilació).

Si dintre de la mateixa franja observem el variable sexe trobem una major representació de dones que d'homes, tendència que es repeteix a cadascuna de les franges d'edat donada la sobre representació femenina de la plantilla de personal (mentre unes s'hi trobaran representades en un percentatge d'un 76,92% o un total de 40 dones en aquesta franja, els altres suposarien el 23,07% restant o un total de 12 homes concentrats en aquesta franja),

La segona franja d'edat més representativa de la plantilla inclou un ventall d'edats compreses entre els 40-49 anys (amb un percentatge de participació del 29,20% de la plantilla, amb un total de 33 persones), on trobem també major representació de dones, la presència de les dones a aquesta franja suposaria un 75,75% amb un total de 25 dones, mentre la d'homes suposaria un percentatge de participació del 24,24% amb un total de 8 homes.

Aquestes dades per si mateixes i aïllades de la resta del diagnòstic només tenen un caràcter descriptiu i caldrà relacionar-les més endavant amb altres variables com ara tipus de jornada o antiguitat.

Crida l'atenció el fet que les franges amb més representació de personal siguen les de major edat, franges on s'agrupa un nombre de 92 persones, cosa que suposa un 83,63% del total de la plantilla de personal, fet que indica que segons el còmput general la plantilla de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida es troba bastant envellida. Com veiem a la gràfica no trobem representació de la plantilla de personal a la franja de menys de 20 anys, i les dues franges de menys edat solament agrupen un total de 28 persones, la qual cosa suposa un 24,77% del conjunt de la plantilla.

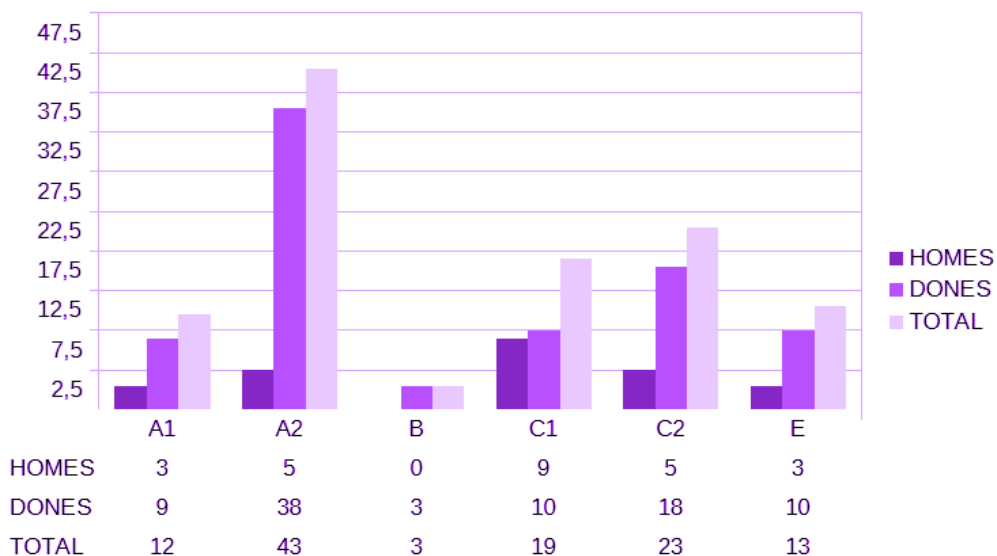
## Distribució de dones i homes Segregació horitzontal

Entenem la segregació horitzontal com la distribució desequilibrada d'homes i dones en les diferents àrees i departaments en què la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida organitza i distribueix els treballs. Com ja hem vist amb anterioritat, aquesta entitat està conformat majoritàriament per dones, les quals representen un 77,87% del total de la plantilla de personal, a més a més, analitzarem a continuació la presència d'homes i dones en les diferents àrees de treball per tal d'establir la representació que cadascun dels sexes té en cascuna d'ells, amb la finalitat de determinar si hi ha sobre representació o infrarepresentació d'algun dels dos sexes. Per la composició de la plantilla municipal, trobarem sobre representació de dones al conjunt de departaments o àrees organitzatives, cal destacar com que gran part de la plantilla pertany a Serveis Socials (tant de l'atenció primària bàsica Serveis Socials Generals + Unitat d'Igualtat, com de l'atenció primària específica membres de la plantilla adscrits al Projecte Trèvol), molts dels treballs i

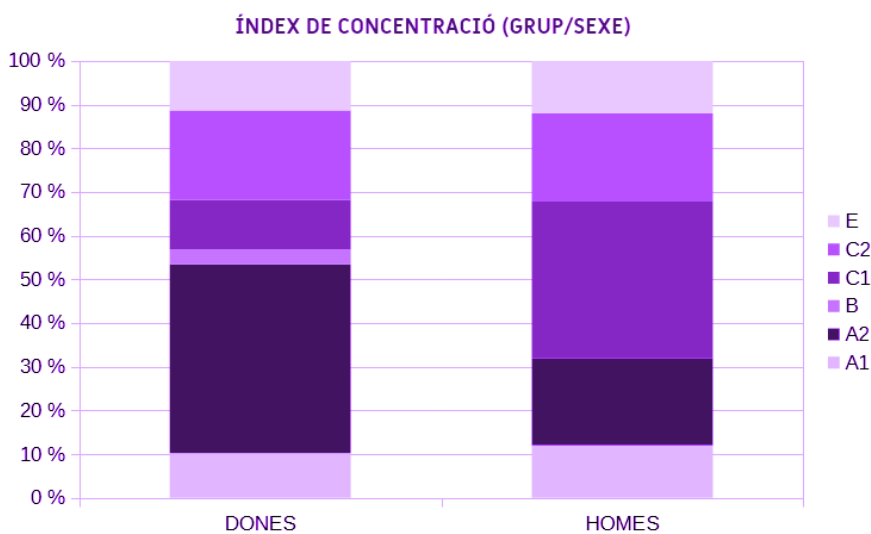


personal d'aquests departaments estan feminitzats, per tant, serà molt més gran la participació de dones de la plantilla de personal.

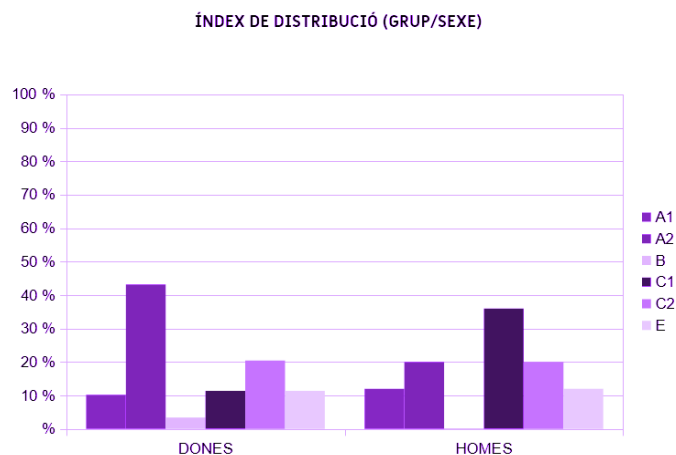
### DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA DE PERSONAL PER GRUP DE COTITZACIÓ I SEXE



### ÍNDEX DE CONCENTRACIÓ (GRUP/SEXE)



## ÍNDEX DE DISTRIBUCIÓ (GRUP/SEXE)



A la plantilla de personal de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida, amb una sobrerrepresentació de dones a la plantilla, si analitzem el darrer gràfic tenint en compte els percentatges de representativitat en cadascuna de les categories laborals en cadascun d'ambdós sexes trobem:

-La representació d'homes a la categoria laboral més alta de l'administració (A1) és major que la de les dones (d'entre els 25 homes un 12% s'hi troba en aquesta franja, mentre que de les 88 dones solament un 10% se situa en aquesta franja).

-Hi ha major concentració d'ambdós sexes en la franja de representació dels A2, en aquesta franja troben el 20% de concentració dels 25 homes i un 43,18% de concentració de les 88 dones. Aquesta es franja on es concentra la major part de la plantilla, i la franja categoria més representativa de les dones que treballen a l'entitat.

-Troblem que la franja més representativa entre els homes que treballen a la MMVA, és la relativa a la categoria dels C1, que suposa un 36% dels homes que treballen a l'entitat.

-La franja representativa de la categoria C2 també concentra gran part de la plantilla, seria la segona més representativa de la plantilla, amb un total de 23 persones (18 dones i 3 homes)-

-Respecte a la categoria E, la categoria més baixa que trobem a l'entitat troba una representació semblant si atenem la variable sexe un 12% dels homes que treballen en l'entitat ho fan en aquesta categoria, mentre en el cas de les dones que treballen a l'entitat el percentatge és d'un 11,36%.

-Troblem una major representació de dones en els grups A2, C1 i C2 deguda la feminització dels àmbits socials i d'ocupacions vinculades a les cures i a funcions administratives (servei d'ajuda a domicili, personal d'administració tradicionalment feminitzades). Trobem major presència de dones a la plantilla perquè gran part d'aquesta pertany als Serveis Socials, àmbit feminitzat.



Trobem dos conceptes esclaridors per veure i analitzar la situació de dones i homes en l'entorn laboral:

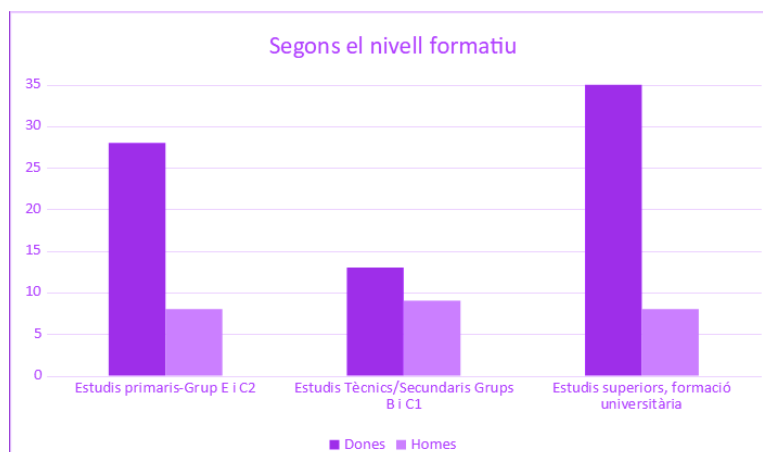
- **Terra enganxós:** El terme terra enganxós fa referència a la barrera invisible que conformen les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions amb els homes.
- **Sostre de vidre:** Aquest terme és una expressió amb la qual es fa referència a la barrera invisible que representa les limitacions amb què es troben les dones per a ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat. Es tracta d'un terme creat per metàfora, un procés de creació força productiu especialment en àmbits com les ciències socials, que juga amb el fet que sovint aquestes limitacions no són expressives, clares o evidents, sinó que costa d'identificar-les perquè es presenten de manera subtil, amagada.

### Segregació vertical

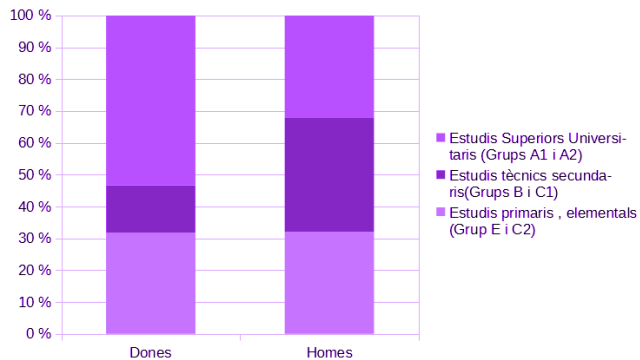
Un dels conceptes esclaridors per tal d'entendre i explicar els desequilibris existents entre dones i homes als diferents llocs de presa de decisions és justament el terme de segregació vertical. Entenem per segregació vertical la presència no equilibrada d'homes i dones en els diferents llocs de presa de decisions.

### Persona que ocupa cada lloc de treball i nivell formatiu

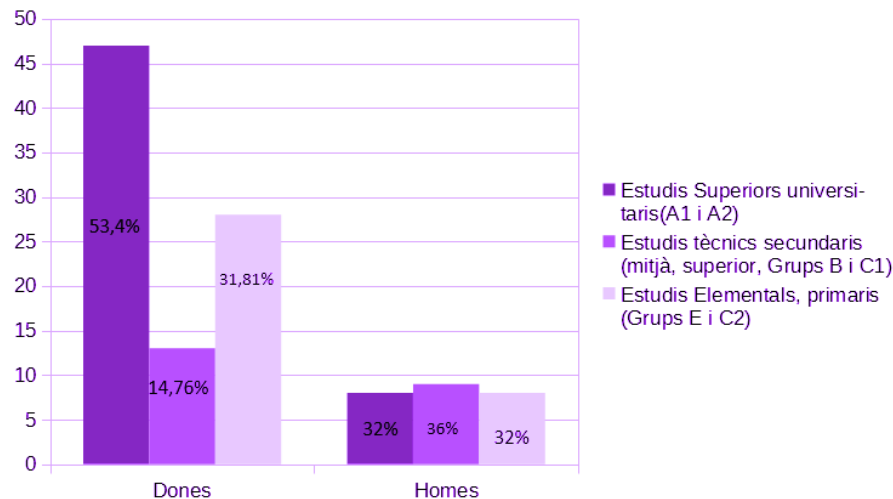
Respecte al nivell formatiu de les persones que conformen la plantilla municipal



## ÍNDEX DE CONCENTRACIÓ PER GRUP DE TITULACIÓ I SEXE



## ÍNDEX DE DISTRIBUCIÓ PER GRUP DE TITULACIÓ I SEXE



Com observem als diferents gràfics, podríem dir que en tant la seua formació, el grup de persones més representatiu de la plantilla de personal de la MMVA s'hi troba en els llinars de formació corresponents a les categories d'estudis més alts, les franges d'estudis tècnics i secundaris i la franja d'estudis universitaris, aquest grup de persones suposa un 48,67% del total de plantilla (55 treballadors i treballadores compten amb estudis superiors), dintre de la franja analitzada les dones suposaran o tindran un percentatge de participació en aquesta franja del 85,45%, deguda la sobrerepresentació femenina de la plantilla de la MMVA, front una menor representació d'homes, en concret, del 14,54 %. Si atenem la variable sexe de les persones que s'hi troben a aquesta franja, el total de les dones de la plantilla que s'hi troba en aquesta franja suposaria un 53,4% del total de dones que conformen la plantilla que compten amb estudis tècnics superiors i/o universitaris, front



un percentatge menor dels homes que treballen en l'entitat dintre d'aquesta franja, d'un 32%.

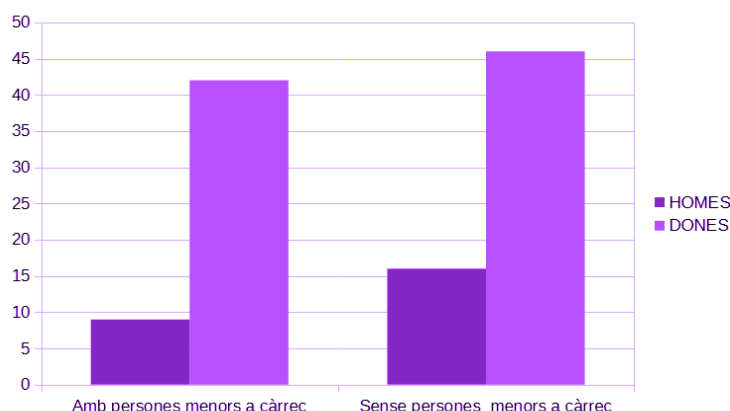
Dintre de la franja d'estudis tècnics de grau mitjà i superior, trobem que representa un 19,46% del total de la plantilla (22 treballadors i treballadores compten amb aquest llindar d'estudis), dintre d'aquesta franja s'observa una major participació per part dels homes de l'entitat. Si atenem la totalitat d'homes que treballen a l'entitat (25) un 36% d'aquests es concentra en aquest grup o franja, mentre que entre les dones que treballen a l'entitat (88) es concentra en aquesta franja un 14,76%.

Respecte a la franja d'estudis primaris o bàsics trobem una representació entre homes i dones bastant equilibrada, franja representativa d'un percentatge de participació del 31,85% del conjunt de la plantilla. Dintre de la franja s'observa que del total de dones que treballen en l'entitat un 31,81% d'aquestes s'hi trobarien representades en aquesta franja, tendència de participació semblant per part dels homes que formen part de l'entitat, que representa un 32% del total d'homes que treballen a l'entitat. Trobem en aquesta franja una participació bastant equilibrada.

Les dones trobem sovint més entrebancs a l'hora d'incorporar-se i romandre al mercat laboral, fet que podem observar a estudis i estadístiques proporcionades entre altres organismes per l'INE on malgrat que les dones en general compten amb més formació, solen suportar més entrebancs que els seus companys homes a l'hora de desenvolupar les seues carreres professionals, ocupant llocs i categories laborals inferiors a les quals es troben qualificades, a més a més, solen allunyar-se dels llocs de treball on es prenen decisions o dels equips de coordinació perquè solen carregar sobre les seues esquenes tots els àmbits relatius a la conciliació laboral, familiar i personal.

## Situació familiar

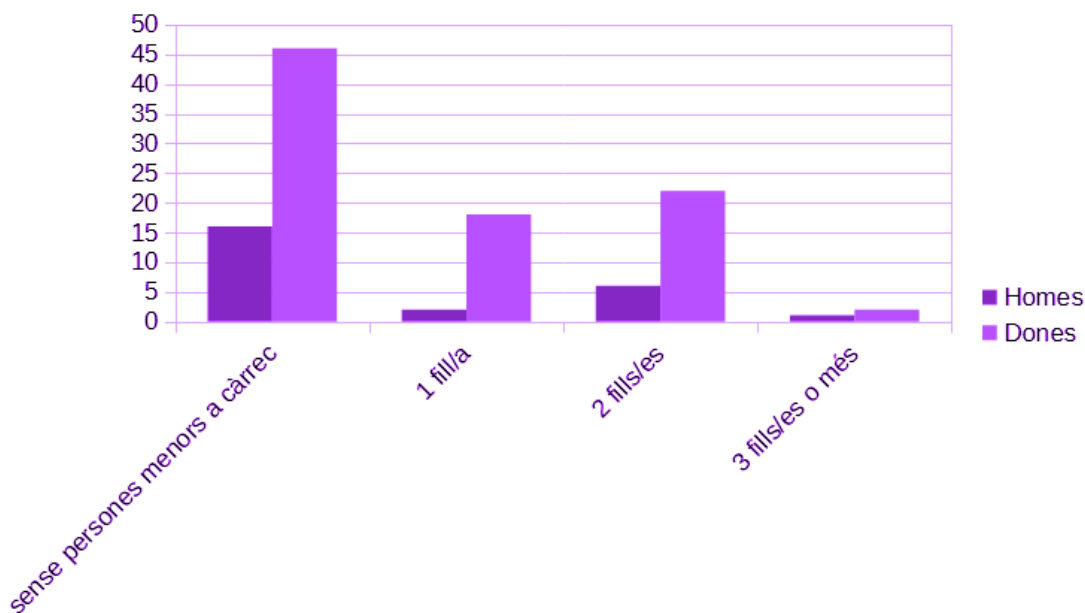
### Distribució de la plantilla per sexe i persones a càrrec seu



Tal com observem al gràfic un 54,86% de plantilla no té fills i filles a càrrec seu (aquesta franja estaria representada per un total de 16 homes i 46 dones).



## Distribució de la plantilla per sexe i nombre de persones a càrrec seu



Si ens atenim a la representació de membres de la plantilla de personal en les franges que mesuren la gent que té menors a càrrec seu, trobem que la franja més representativa és la franja de 2 fills/filles (que suposa una participació del total de la plantilla d'un 24,77% (franja de la qual participen 28 persones, de les quals 22 són dones i les 6 restants són homes). Aquesta franja va seguida per la franja 1 fill/a que compta amb 20 persones participants, cosa que suposa un percentatge respecte al total de la plantilla d'un 17,69%.

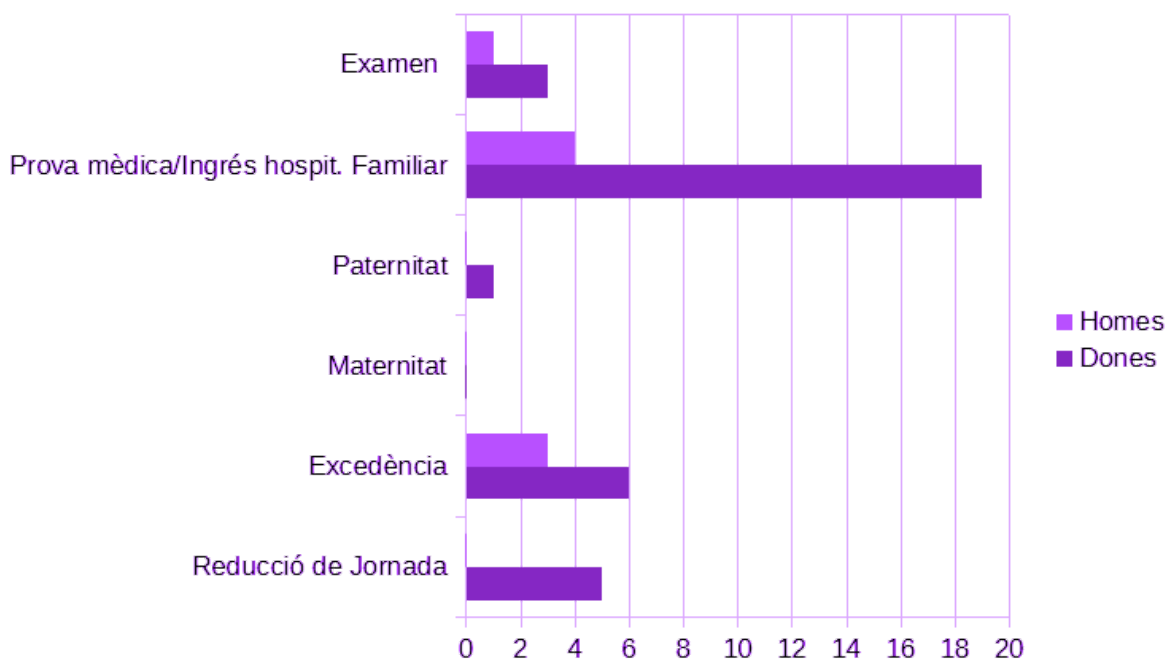
Respecte a les cures a persones ascendents (persones majors a càrrec seu) trobem que hem hagut d'extraure aquesta informació del formulari emplenat per la plantilla (dades qualitatives). Aquestes dades mostren que del total de membres de la plantilla han contestat el qüestionari solament 45 persones, xifra que suposa un 39,82% del total de la plantilla de personal. D'aquestes persones que han contestat el formulari trobem que el 80% són dones (36 dones han respost al formulari) mentre que el 20% restant han estat homes (9 respostes al formulari per part dels homes). Malgrat que la mostra de dades que podem extraure no és massa representativa del conjunt de la plantilla, si ens atenim a la totalitat d'homes que treballen a l'entitat (25 homes) la participació ha suposat un 36%, mentre que la participació entre les dones (88 dones) ha estat un poc per damunt i ha suposat una participació entre el total de dones que treballen a l'entitat d'un 40,90%.

### Permisos i excedències

Malgrat que no trobem registres desagregats per sexe dels permisos i excedències al si de l'entitat, ja que no comptem amb personal tècnic adreçat a l'àrea de Recursos Humans, la tècnica de secretaria ens ha donat accés als expedients per tal de veure quins moviments fa el personal en aquest àmbit i



veure si hi ha diferències en tant el sexe del personal que sol·licita aquests permisos. En tant a la formació solament tenim registres de la formació derivada del Pla de Formació que anualment ofereix la Diputació de València, donat que és la tècnica de Secretaria qui valida, previ informe dels caps de departament l'assistència o seguiment per part del personal a aquestes formacions. Hem intentat focalitzar els moviments fets pel personal en un any vista per veure si les dades ens criden l'atenció (hem comparat i estudiat els anys 2022 i 2023). Les dades que adjuntem són de l'any 2022. Hem vist com l'excedència per cures i les reduccions de jornada recauen en el període analitzat majoritàriament en les dones. Malgrat que la Mancomunitat no compta amb un estudi de la Salut Laboral del personal amb perspectiva de gènere, en aquest apartat de la diagnosi hem posat el focus en les baixes mèdiques i en les ITS, al respecte la majoria de les baixes per malaltia han estat baixes de curta durada i respecte de les de llarga durada no s'observa cap biaix de gènere, les baixes entre les dones han estat més nombroses donat que aquestes tenen una major representació en el conjunt de la plantilla (s'han revisat les baixes del personal durant el període anual corresponent a l'any 2022).



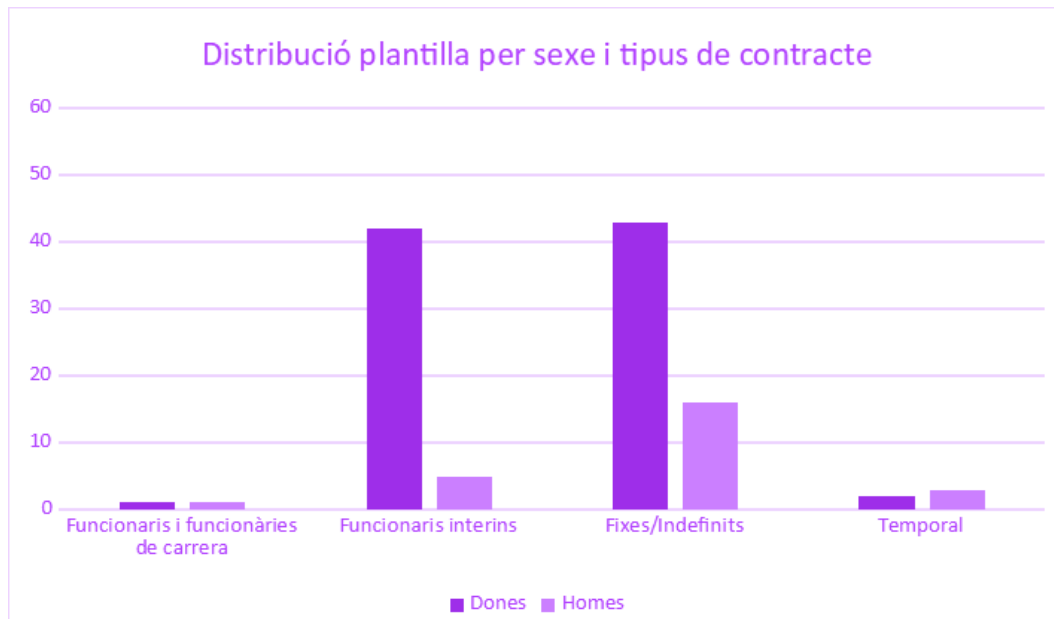
### Baixes i incapacitats temporals

Hem analitzat diferents períodes (anys) per observar si es percep algun biaix de gènere en les baixes mèdiques o per incapacitat temporal (IT) de la Mancomunitat, al respecte no tenim prou dades per analitzar possibles biaixos de gènere, ja que no s'han analitzat els motius personals ni mèdics pels quals es demanen aquestes, solament hem recollit les dades de les baixes i la durada d'aquestes. Com ja hem recollit en altres punts l'entitat no compta amb estudis de la salut de la seua plantilla tenint en compte la perspectiva de gènere, seria interessant per obtenir una imatge de la salut de la plantilla i poder arbitrar mesures al respecte per millorar els llinars d'igualtat també en aquest àmbit.

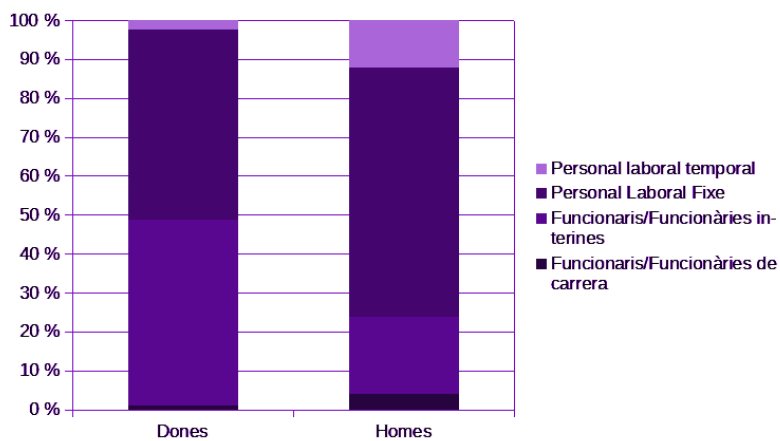


La recollida de dades i sistematització d'aquestes també es complica perquè la Mancomunitat no compta amb departament de Recursos Humans.

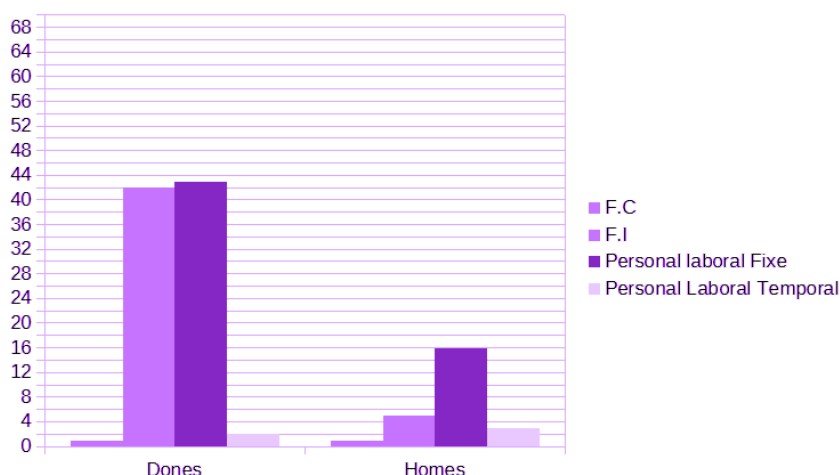
### Distribució de la plantilla per tipus de relació laboral



### Índex de concentració per tipus de relació laboral i sexe



## Índex de distribució per tipus de relació laboral i sexe

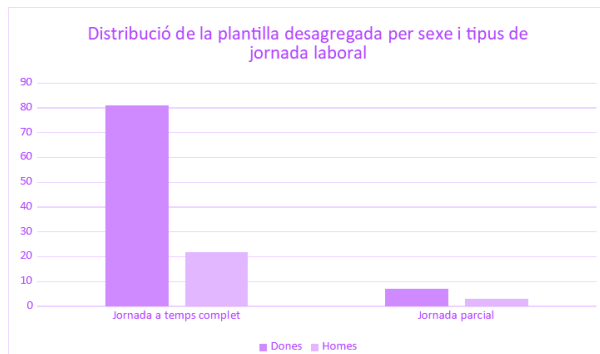


Com ja hem assenyalat en altres ocasions la plantilla de personal de la Mancomunitat es troba feminitzada, donat que a l'entitat treballen més dones que homes. D'entre la majoria de dones que treballen a l'entitat (88 dones) les franges on aquestes es concentren són les corresponents a personal funcionari interí (que representa el 47,72% de les dones que treballen a l'entitat) o personal laboral fixe on es troben representades un 48,86% de les dones que treballen a l'entitat. Aquestes són també les franges on es concentren més treballadors homes, dels 25 homes que treballen a l'entitat un 20% són funcionaris interins (xifra amb menys representació que en la franja representativa de les dones) i un 64% són personal laboral fixe (xifra que està més de 20 punts percentuals per damunt de la de les dones).

Si atenem la franja representativa de les persones que al si de l'entitat són funcionàries de carrera trobem el mateix nombre de persones representants si atenem la variable sexe (1 home i una dona s'hi troben representats a aquesta categoria); ara bé, si atenem la representació dintre de cadascun dels sexes aquesta franja dintre dels homes tindria més representació (4%) que d'entre les dones (1,13%). El mateix passa amb la categoria que agrupa les persones laborals temporals, moltes d'aquestes contractacions venen subjectes a convocatòries de subvencions per a contractació de personal d'altres administracions (programes com EMPUJU, EMCUJU...). En aquesta franja solament trobem 5 persones, el que suposa un 4,42% del total de la plantilla. Dintre d'aquesta franja si observem la variable de participació de cadascun dels dos sexes trobem lleugeres diferències, d'entre les dones el percentatge de participació en aquesta franja suposa 2,27% , mentre que dels 25 homes que treballen a l'entitat, serien un 12% dels homes que treballen a l'entitat, podríem dir que en l'entitat la temporalitat laboral afecta més el col·lectiu dels homes.

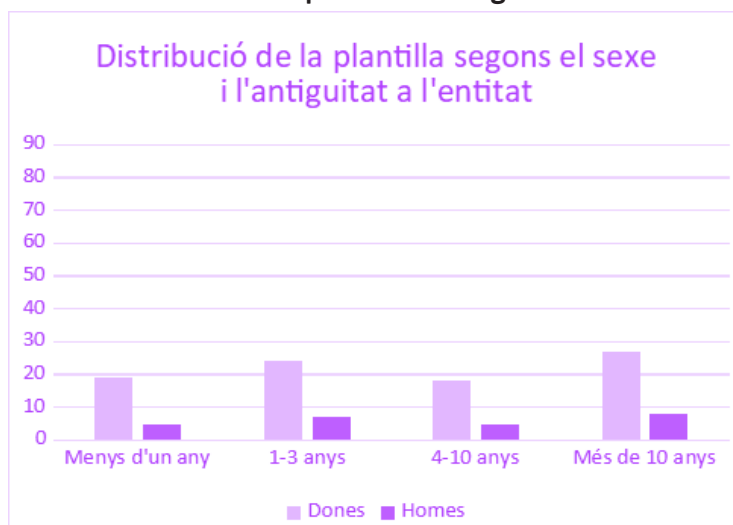


## Distribució de la plantilla pel tipus de jornada laboral setmanal/sexe



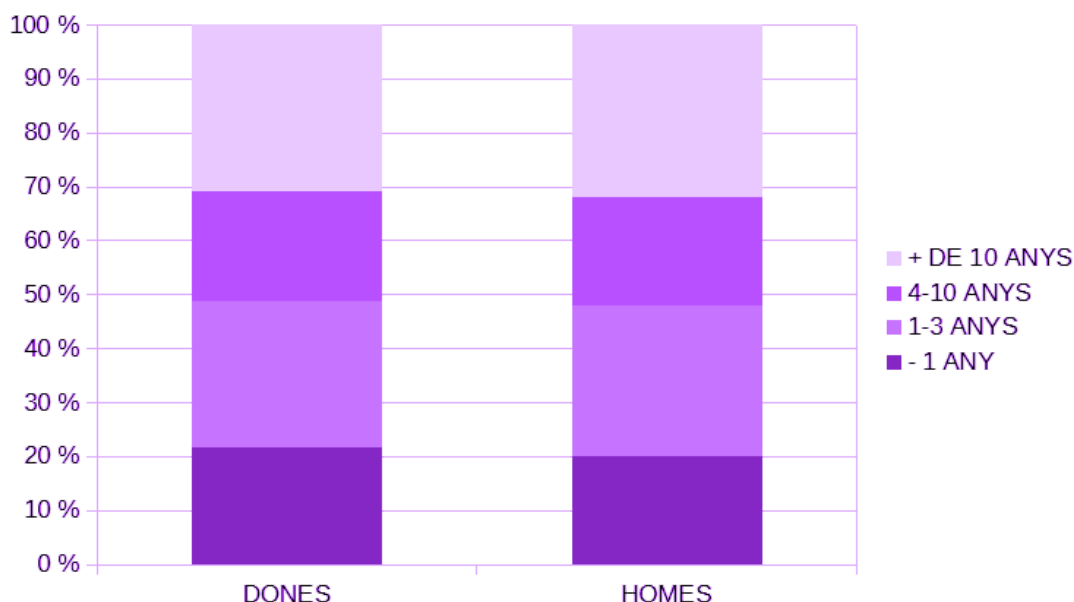
La major part de la plantilla de personal té un tipus de contractació a jornada completa, les persones que s'hi troben representades a aquesta tipologia de jornada suposen el 91,15% del total de la plantilla de personal de la Mancomunitat. Si analitzem la participació en la franja representativa de la jornada parcial atenent el variable sexe podem observar com d'entre les 88 dones que treballen a la Mancomunitat s'hi troben en aquesta franja 7 dones, el que suposa d'entre les dones una participació del 7,95%, mentre que dels 25 homes que treballen a l'entitat s'hi trobarien en aquesta franja 3 homes, el que suposa un 12% dels homes representats en aquesta franja, trobem doncs un índex de participació major dels homes en aquesta franja. Si fem la comparativa agafant dades actualitzades de l'INE, trobem que a la nostra comunitat autònoma, així com a altres territoris, les contractacions parcials afecten més les dones que els homes i això impacta i augmenta la seua precarietat laboral. Un 21% de les dones treballa amb jornades parcials front un 6,6% dels homes, aquestes xifres globals impacten negativament i fan augmentar també la bretxa salarial de gènere (un 64% d'aquesta bretxa es produeix per l'impacte que té la parcialitat en les condicions laborals). La parcialitat en les jornades laborals té fortes repercussions tant en l'àmbit salarial com de les condicions laborals, així també aquest impacte s'observa en el còmput de les futures pensions derivades del treball.

## Distribució de la plantilla segons el sexe i l'antiguitat en l'entitat



La franja més representativa de personal si atenem l'antiguitat en l'entitat és la corresponent a més de 10 anys d'antiguitat, amb un nombre de persones representades de 35 persones (8 homes i 27 dones). La segona franja més representativa és la corresponent a la franja 1 fins a 3 anys d'antiguitat que concentra 31 persones (7 homes i 24 dones). La tercera que correspon al personal amb menys antiguitat en l'entitat compta amb una representació de 24 persones (5 homes i 19 dones) i la 4a franja compta amb una representació de 23 persones (5 homes i 18 dones), aquesta franja compta amb representació de personal que porta en la Mancomunitat un mínim de quatre anys fins a un màxim de 10. Així podem concloure que més de la meitat de la plantilla s'hi troba representada a les dues franges de més antiguitat, un 51,32% del total de la plantilla s'hi troba en aquestes dues franges.

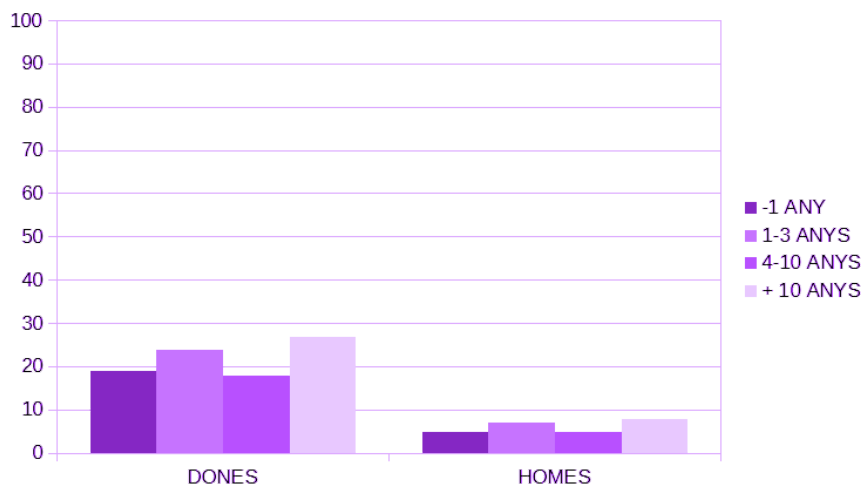
### Distribució de la plantilla segons l'índex de concentració de l'antiguitat per sexe



Si atenem el variable sexe no observem cap diferència significativa en la representació per sexe a cadascuna de les franges, tal com s'observa al gràfic anterior on trobem l'índex de concentració de l'antiguitat desagregat per sexe. D'entre les dones que treballen a l'entitat la franja més representativa és la de + de 10 anys d'antiguitat (que del total de dones suposa un 30,68% d'aquestes), la resta de franges compten amb un percentatge de participació semblant al voltant del 20% cadascuna d'aquestes franges. Respecte als homes la franja més representativa coincideix a ser la de major antiguitat, on es concentra un percentatge de concentració del 32% (lleugerament major al de les dones). La resta de franges compten amb un percentatge de participació semblant al voltant del 20%.



## Distribució de la plantilla segons índex de distribució per sexe



## Formació i reciclatge

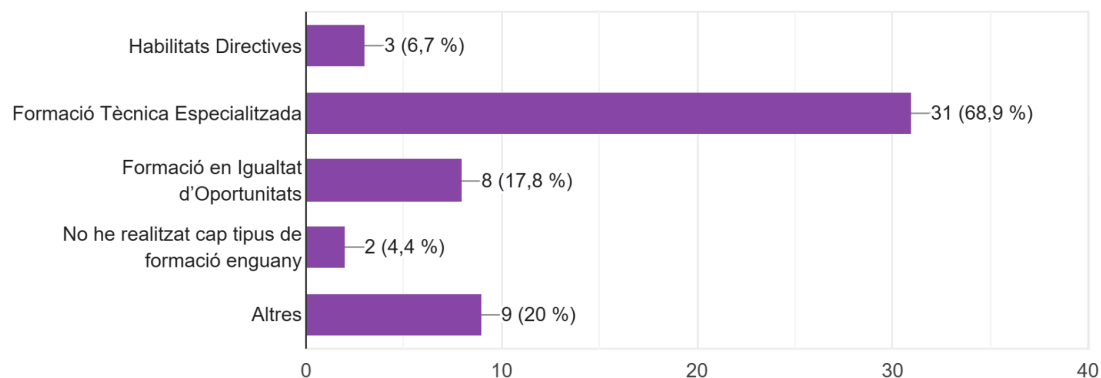
L'entitat no compta amb un pla de formació anual, ara bé, la majoria de personal rep formació d'altres administracions com ara la Diputació de València o la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP) entre d'altres. En el cas de les formacions del Pla de Formació de la Diputació de València, la tècnica de secretaria previ informe de les persones caps de departament és l'encarregada o validadora d'aquestes formacions. Així l'única formació de la qual consten registres és la que es realitza mitjançant la Diputació de València, caldria pactar i establir un procediment genèric per tal d'autoritzar les formacions dintre de l'entitat i que es fera un seguiment d'aquestes.

D'una banda, tenim la informació extreta del formulari que es va passar al conjunt de la plantilla, de les 45 persones participants (el que representa un 39,82% de la plantilla de personal, de les quals un 80% són dones i el 20% restant homes) afirmen haver rebut formació . La franja més representativa ha estat la franja de 30 fins a 50 hores de formació (on es troben 21 persones representades, un 46,66% del total de les persones enquestades). Com veiem al següent gràfic la diversitat de formació rebuda és bastant ampla, atenint-nos a les necessitats formatives dels diferents departaments. En tant a la metodologia de les formacions, veiem com cobra força d'entre la gent enquestada la metodologia en línia enfront de la presencial i aquella formació realitzada dintre de la jornada laboral:



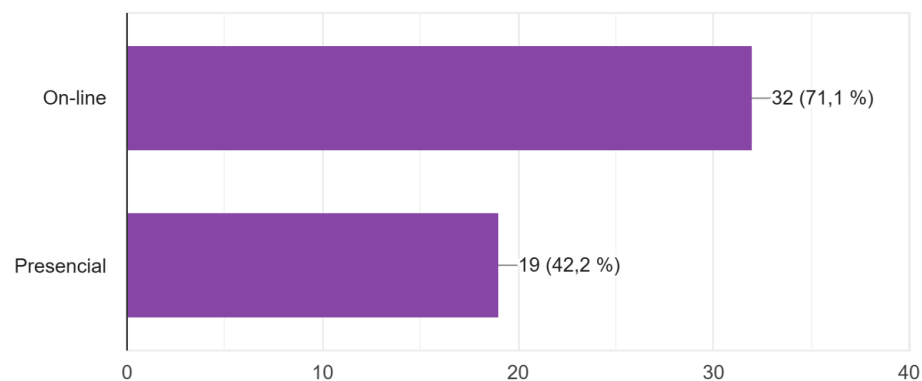
## TIPUS DE FORMACIÓ

45 respostes



## METODOLOGIA DE LA FORMACIÓ REBUDA

45 respostes

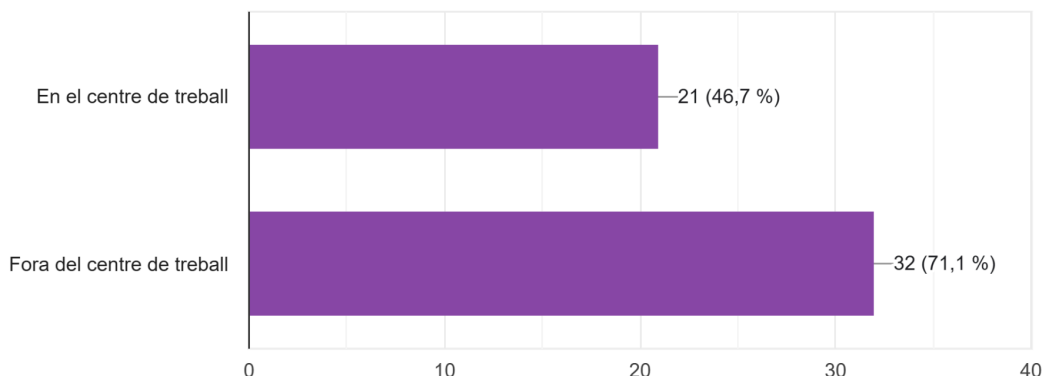


Caldrà doncs en aquest àmbit per part de la MMVA un major esforç per facilitar la formació de la plantilla, el reciclatge i creixement personal i professional del seu personal, comptar amb una plantilla satisfactòriament formada i actualitzada repercuteix de manera directa i indirecta en la qualitat dels serveis oferits a la ciutadania a l'hora que millora les relacions laborals i afavoreix un clima de creixement professional.



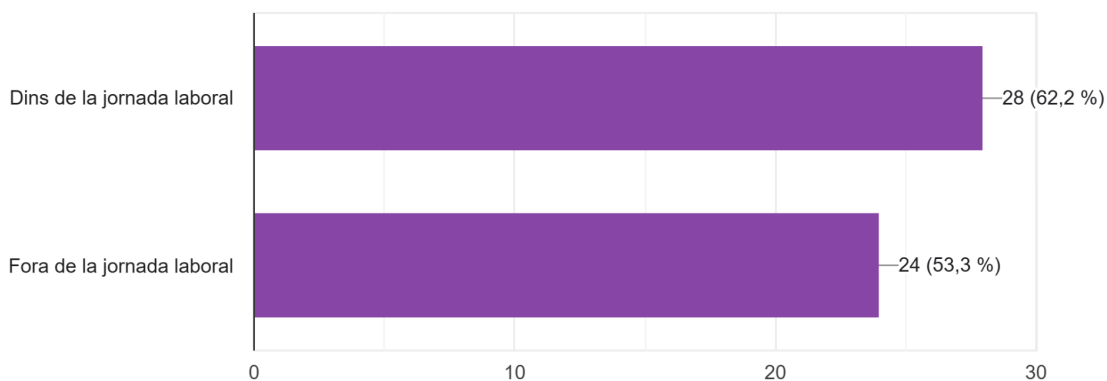
### EN QUIN LLOC HAS REBUT O REALITZAT LA FORMACIÓ

45 respostes



### HORARI DE LA FORMACIÓ

45 respostes

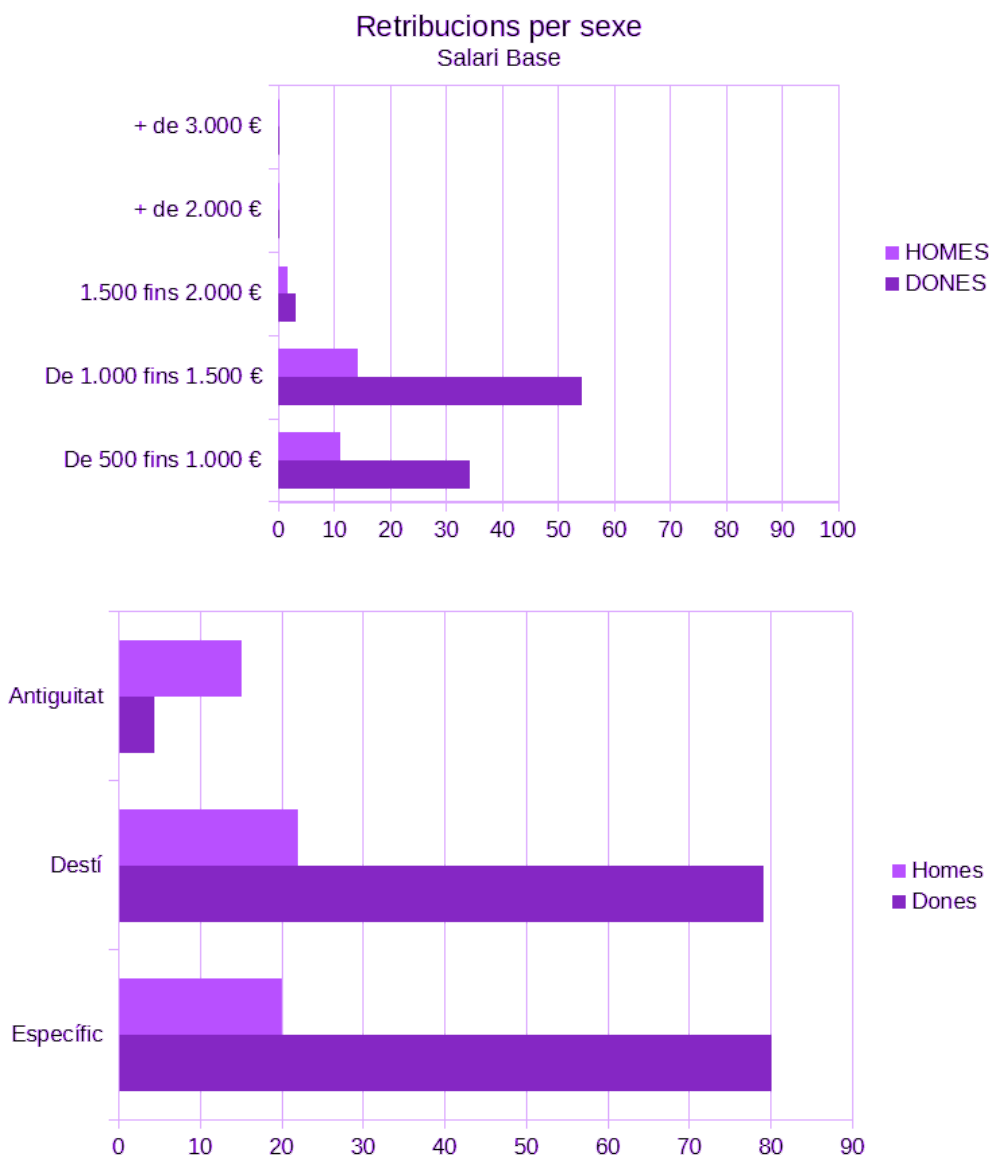


## Retribucions

Respecte a les retribucions, aquestes venen determinades en la MMVA pel grup de titulació, complement de destí i complement específic que poden incrementar-se amb un factor de correcció de coordinació. La RPT vigent de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida no es troba actualitzada, malgrat que la seua aprovació és de data 22 de març de 2023, no compta amb el personal de Serveis Socials cedit pels pobles arran de l'entrada en vigor de la Llei 3/2019, de 18 de febrer, de la Generalitat Valenciana, de Serveis Socials Inclusius, que suposa l'arribada de més personal a la Mancomunitat. Aquesta, per tant, s'haurà d'actualitzar per fer una millor valoració dels llocs de treball així com establir aquelles mesures correctores de desigualtats retributives en el cas d'aparèixer. Durant el darrer any, no hi ha hagut cap promoció interna de personal al si de l'entitat. En general, ens trobem amb la problemàtica de la manca de comparatives per poder analitzar diferències salarials, ja que alguns llocs de treball són unipersonals, i en el cas de poder-se comparar i



donada la sobre representació femenina en l'entitat, igual no trobem per a un mateix lloc de treball o lloc de treball d'igual valor representació de dones i homes, per poder analitzar l'existència de possibles esclletxes salarials. Podem afirmar que en general no s'hi aprecien diferències salarials en tant el salari base, però caldria aprofundir en la detecció mitjançant auditories salarials l'existència de discriminacions al si de l'entitat.



Observant la RPT realitzem la següent radiografia dels diferents departaments, dels quals hi trobem la característica general que són departaments feminitzats perquè a l'estructura de la plantilla hi trobem que aquesta està feminitzada, a més a més, com que el gros de la plantilla de personal ve de les àrees socials i aquestes s'hi troben molt feminitzades, trobarem com ja hem dit una sobrerrepresentació femenina en la major part dels departaments llevats d'alguns com ara la canera, informàtica i el departament de xòfers, representats per homes.



## 7. Anàlisi DAFO fruit de la diagnosi.

### Febleses

- Poca percepció o desconeixement per part de la plantilla de discriminacions al si de l'entitat per raó de sexe, escassa sensibilitat o confiança en què les mesures correctores incloses en un pla d'igualtat puguin afavorir el conjunt de la plantilla.
- Escassa sensibilització en matèria d'igualtat per part de la plantilla i poca transversalització en l'entitat de la perspectiva de gènere.
- La RPT no està actualitzada, s'aprecia una manca d'estructura important en l'àmbit de recursos humans, cal un major esforç tant en l'àmbit de les retribucions, com en les valoracions de llocs de treball i una regulació de tots els complementos que incloga la perspectiva de gènere.
- L'entitat no compta amb un Pla de formació, trobem una manca d'oferta formativa en matèria d'igualtat i un pressupost adient per poder transversalitzar aquest principi constitucional.
- Cal un major esforç per donar estructura a l'entitat per part d'un departament de recursos humans i que aquest incloga la perspectiva de gènere.
- Major esforç per part de l'entitat per tal de sensibilitzar la seua plantilla sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la corresponsabilitat familiar i d'altres temàtiques de promoció de la igualtat i la prevenció de les violències masclistes.
- Cal reforçar una contractació de personal que qüestione la divisió sexual del treball i l'assignació de rols i estereotips sexistes en l'àmbit laboral, cal superar-les sobre representacions tradicionals d'ambdós sexes i tendir cap a un equilibri atenent la variable sexe.
- Manca de registres en l'àmbit de Recursos Humans de dades desagregades per sexe, fet que facilitaria molt poder elaborar informes d'impacte de gènere i facilitaria les diagnosis dels plans, entre d'altres el d'igualtat.

### Fortaleses

- Compromís polític renovat per part de l'entitat amb la igualtat entre dones i homes. L'entitat mostra voluntat política i social per tal de vèncer les desigualtats de gènere que encara persisteixen a la nostra societat, realitzant nombroses accions i campanyes per tal de sensibilitzar al conjunt de la ciutadania en la importància de la promoció de la igualtat entre dones i homes i la prevenció de les violències masclistes.
- Experiències formatives i guies de comunicació no sexista per tal de transversalitzar la perspectiva de gènere (aprovació de la Guia MMVA. Publicitat i comunicació no sexista ni exclouent).
- Redacció d'un Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Treball de conscienciació i sensibilització dut a terme per l'entitat mitjançant la Unitat d'Igualtat.



## Oportunitats

- Importància creixent en l'aplicació de valors relacionats amb la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Amb aquest II Pla d'Igualtat es referma l'agenda política de la MMVA en matèria d'Igualtat dintre de l'àmbit de les relacions laborals de l'entitat.
- El principi d'igualtat aplicat a l'entitat contribueix a millorar el clima laboral i les relacions del personal.
- Moltes de les respostes del personal enquestat han coincidit a exposar la confiança dipositada en què el present document pugui ser una oportunitat per millorar aspectes de la conciliació personal, laboral i familiar (la plantilla enquestada és conscient que el pes de les cures i les tasques familiars recau amb major intensitat sobre les dones, si analitzem les respostes s'observa com encara no es parla de corresponsabilitat familiar, solament de la necessitat de conciliar àmbits de vida personal, professional i familiar. Les respostes majoritàriament coincideixen a ressaltar que aquest segon pla servirà per aprofundir i millorar l'organització de les relacions laborals que es donen a la Mancomunitat, la millora de les eines de coordinació en tant els RRHH de l'entitat i una major conscienciació i coneixement dels drets i deures laborals, així com una millora en la formació i eines per al reciclatge de la plantilla de personal.

## Amenaces

- Dificultats tècniques a l'hora de trobar mostres i dades per tal de bastir comparatives centrades en l'anàlisi del comportament de l'entitat vers l'estat d'igualtat real present en la plantilla (manca de sistemes de recollida de dades desagregats per sexe, existència de departaments unipersonals, RLT que no contempla la totalitat de membres de la plantilla...).
- Entrebancs futurs a l'hora de desenvolupar compromisos i mesures fonamentals compromeses i acordades en aquest pla, fonamentalment per una manca estable de recursos tant econòmics com de plantilla de personal (manca d'un departament fort de RRHH), sobretot a l'hora de posar en marxa l'estratègia de la transversalitat de gènere en l'entitat.
- Poca o nul·la visibilització de la utilitat o rendibilitat de la posada en marxa d'aquest pla, això produeix que si les mesures o accions plantejades en aquest no s'interioritzen per part dels i les membres de la plantilla, aquestes puguin quedar en paper mullat.
- S'observa bastant conformisme davant la visió de les diferents desigualtats presents a la nostra societat, tendència a pensar que les actuacions i mesures preses per l'entitat en tant el gènere són neutrals, visió bastant allunyada de la realitat. Gran part de la plantilla opina que no existeixen desigualtats reals en tant el gènere perquè existeix un entramat legal que assegura un entramat legal o normatiu, és a dir, sembla que com a societat vivim baix el vel d'una igualtat de drets i



oportunitats què malgrat estar recollida en l'ordenament legal no acaba de ser efectiva ni real.

## 8. Metodologia.

La metodologia emprada en aquest Pla d'Igualtat combina ferramentes de tipus qualitatiu (entrevistes, qüestionari adreçat a la plantilla...) i qualitatius (recollida de dades i diagnosi de la plantilla en diferents àrees basades en dades desagregades per sexe) per tal d'aconseguir l'objectiu principal de fer particip la plantilla de personal de la MMVA i sensibilitzar les treballadores i treballadors i forjar així al si de l'entitat una igualtat real entre dones i homes a l'àmbit de les relacions laborals, prevenint així qualsevol de les discriminacions relatives al gènere. Un altre dels objectius d'aquest Pla és l'anàlisi general i global de la realitat de l'entitat des d'una perspectiva de gènere, fent una anàlisi dels departaments, de l'organització del treball, observant si al si de l'entitat existeixen o romanen discriminacions o desigualtats relatives al gènere, analitzarem les condicions de treball i les relacions de poder que operen a l'entitat, buscant d'eliminar o minvar els entrebancs o desigualtats relatives al gènere. Les anàlisis fetes a la diagnosi es basen en una recollida de dades desagregades per sexe que ens permeten analitzar el punt de partida o realitat de l'entitat dintre de l'àmbit de la igualtat. Sobre aquest punt de partida projectarem les accions i mesures que es contenen al Pla.

## 9. Objectius generals i específics.

Els objectius generals que persegueix el present pla s'especifiquen en:

1. Promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, garantint iguals oportunitats en l'àmbit laboral i de les relacions socials al si de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida (MMVA).
2. Adoptar mesures i accions concretes integrant els principis i valors definits a l'àmbit de la Igualtat de tracte i oportunitats, de no discriminació, diversitat i integració.
3. Garantir l'aplicació de la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de polítiques, processos i decisions que puguen afectar el conjunt de persones que operen al si de la MMVA.
4. Adoptar la transversalitat o estratègia del mainstreaming de gènere com a eina per fer efectiva la igualtat entre homes i dones.
5. Remoure entrebancs i corregir aquells desequilibris que es puguen detectar en la diagnosi, així com durant tot el període de vigència d'aquest pla.
6. Dotar de recursos humans, econòmics, materials i tècnics necessaris per a implementar les accions previstes en el present Pla d'Igualtat.
7. Aconseguir un impacte tant en el conjunt de la plantilla com en la societat en general per potenciar el trencament de rols i estereotips de gènere mitjançant el desenvolupament de l'activitat professional pròpia.
8. Generar un pla d'actuació arrelat a la realitat de l'entitat, dinàmic i flexible, obert a canvis i modificacions en funció de les realitats que



s'aborden i de les necessitats que en cada etapa puguen sorgir com a conseqüència de l'aplicació i desenvolupament de les accions i mesures contingudes en el present pla.

9. Bastir en l'entitat un pla preventiu previst per eliminar qualsevol tipus de discriminacions que es pogueren donar per raó de sexe, tant al present com en un futur.
10. Facilitar la conciliació de la vida personal, professional i familiar de la plantilla de la MMVA, així com aplicar mesures que promoguen la corresponsabilitat familiar dels homes en els àmbits de les llars i les cures.

En tant els objectius específics aquests s'hi troben distribuïts per les diferents àrees que formen el present pla:

### 9a) Objectius específics per àrees.

**9a.1. Àrea de selecció de personal i contractació:** Incloure la perspectiva de gènere als processos de selecció i contractació fent un seguiment d'aquests i un estudi anual desagregat per sexe.

**9a.2. Àrea de classificació professional:** Implementar una classificació professional més equilibrada i lliure de biaixos de gènere, per poder actualitzar la RPT i realitzar una bona comparativa de llocs d'igual valor.

**9a.3. Àrea de formació.** Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació entre dones i homes. Així com, sensibilitzar i formar la plantilla en igualtat d'oportunitats, intensificant aquesta formació en les persones que en formen part de la comissió d'igualtat.

**9a.4. Àrea de promoció professional.** Implantar processos de promoció professional que fomenten una representació equilibrada de dones i homes en els diferents grups professionals i en l'estructura de l'entitat.

**9a.5. Àrea de millora de les condicions de treball.** Cal assegurar unes condicions laborals òptimes i equitatives per al conjunt de la plantilla.

**9a.6. Àrea d'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.** Assolir una conciliació real i efectiva dels diferents àmbits de la vida i fomentar la corresponsabilitat familiar del conjunt de membres de la plantilla de personal.

**9a.7. Àrea d'infrarepresentació femenina.** Aconseguir un major equilibri entre la plantilla en tant a la representació de dones i homes, minimitzant la segregació horitzontal i vertical.

**9a.8. Àrea de retribucions.** Garantir una retribució equilibrada, equitativa i igualitària per al conjunt de la plantilla que no responga a biaixos de gènere, independentment del sexe i lloc de treball.



**9a.9. Àrea de prevenció de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i prevenció de la violència de gènere.** Establiment i seguiment d'un protocol de prevenció d'aquestes conductes i tractament i resolució davant possibles casos. Creació d'una comissió que en faça el seguiment. Difondre el protocol d'actuació entre la plantilla de personal.

**9a.10. Àrea de cultura de l'organització, comunicació sensibilització i participació.** Implementar en l'entitat una cultura de la comunicació tant interna com externa no sexista, fent ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.

**9a.11. Àrea de salut laboral.** Introduir la perspectiva de gènere en la política i ferramentes de prevenció de riscos laborals.

A continuació, recollim el conjunt d'accions i mesures contingudes al pla d'Igualtat amb menció de les àrees a les quals corresponen, els indicadors de seguiment i avaluació en correlació als objectius plantejats, persones o departaments responsables de cadascuna de les accions, pressupost destinat i cronograma de la seua posada en marxa.

## 10. Mesures contingudes al II Pla d'Igualtat.

**Àrea de selecció de personal i contractació:** Incloure la perspectiva de gènere als processos de selecció i contractació fent un seguiment d'aquests i un estudi anual desagregat per sexe.

<b>Acció núm.: 1</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	<b>Realització d'informes d'impacte de gènere a les bases de borses i convocatòries de places,</b> aquests seran redactats amb un ús no sexista del llenguatge.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 1: <b>Àrea de selecció de personal i contractació.</b>
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Personal del departament RRHH Agent d'Igualtat Materials d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Departament RRHH junt la unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost. Temps/hora de la persona o persones implicades en la redacció dels informes d'impacte de gènere.
<b>Objectiu específic:</b>	Incloure la perspectiva de gènere als processos de selecció i contractació fent un seguiment d'aquests i un estudi anual desagregat per sexe.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	Informe amb el vistiplau de l'agent d'igualtat amb el vistiplau de l'ús de llenguatge no sexista.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	A partir del 4t trimestre de 2025



<b>Acció núm.: 2</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	<b>Elaboració d'un estudi de seguiment anual del nombre d'incorporacions i baixes o cessaments, amb captació de dades desagregades per sexe.</b> És important que es faci un seguiment dels processos de contractació on s'incloga quin ha estat el procés selectiu, el nombre de candidatures rebudes desagregades per sexe, les proves practicades a les diferents fases amb les persones presentades a cadascuna d'elles desagregades per sexe, llistat de persones finalistes al procés desagregades per sexe. En les baixes o cessaments caldria registrar el motiu de la baixa o cessament.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 1: <b>Àrea de selecció de personal i contractació.</b>
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Personal del departament RRHH Materials d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Departament RRHH
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost. Temps/hora de la persona o persones implicades en el procés d'actualització del sistema informàtic i del servei d'informàtica.
<b>Objectiu específic:</b>	Incloure la perspectiva de gènere als processos de selecció i contractació fent un seguiment d'aquests i un estudi anual desagregat per sexe.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	Informe amb el vistiplau de l'agent d'igualtat amb el vistiplau de l'ús de llenguatge no sexista.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	A partir del 4t trimestre de 2025 i continuar-lo anualment durant el període de vigència del pla.

<b>Acció núm.: 3</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	<b>Introduir en totes les bases de contractació i creació de borses la legislació vigent en matèria d'Igualtat i el present Pla d'Igualtat.</b> Procurar garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en les borses de treball de la Mancomunitat, introduint la legislació vigent en matèria d'igualtat i el II Pla d'Igualtat.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 1: <b>Àrea de selecció de personal i contractació.</b>
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Personal del departament RRHH Materials d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Departament RRHH en coordinació amb la Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	sense cost addicional
<b>Objectiu específic:</b>	Incloure la perspectiva de gènere als processos de selecció i contractació fent un seguiment d'aquests i un estudi anual desagregat per sexe.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	Informes d'impacte de gènere, actes d'aprovació de les borses, publicació del present Pla d'Igualtat a la web de la Mancomunitat.



<b>Cronologia d'implantació:</b>	A partir del 4t. Trimestre de 2025
----------------------------------	------------------------------------

**Àrea de classificació professional:** Implementar una classificació professional més equilibrada i lliure de biaixos de gènere, per poder actualitzar la RPT i realitzar una bona comparativa de llocs d'igual valor.

<b>Acció núm.: 4</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	<b>Relació i valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.</b> Realitzar una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere amb l'objectiu d'eliminar biaixos de gènere i discriminacions indirectes que es pogueren donar en la classificació professional de llocs d'igual valor
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 2: <b>Àrea de classificació professional..</b>
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Personal del departament RRHH i Unitat d'Igualtat Materials d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Departament RRHH en coordinació amb la Unitat d'Igualtat, Mesa General de Negociació de la MMVA.
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost Temps/hora del personal de RRHH i de la Unitat d'Igualtat.
<b>Objectiu específic:</b>	Aconseguir una classificació professional equilibrada i lliure de biaixos de gènere, que responga als llocs de treball d'igual valor..
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Registre salarial per sexe -Documents emprats per l'entitat amb les diferents classificacions professionals establides per l'organització.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	A partir de l'any 2026 (dintre del procés de negociació i actualització de la nova RPT)

**Àrea de formació.** Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació entre dones i homes. Així com, sensibilitzar i formar la plantilla en igualtat d'oportunitats, intensificant aquesta formació en les persones que en formen part de la comissió d'igualtat.

<b>Acció núm.: 5</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	<b>Captar dades i informació estadística anual de les formacions.</b> Recollir informació anual sobre les formacions realitzades pel personal desagregades per sexe, que recullen la naturalesa i continguts d'aquestes, nombre d'hores, certificacions obtingudes o superació de la formació rebuda, modalitat (presencial/ en línia), etc. Amb aquesta informació es realitzarà un informe anual que ens permeti ordenar aquest àmbit dintre de l'entitat.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 3: <b>Formació.</b>
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Personal del departament RRHH Materials d'oficina i equips informàtics
<b>Persona o departament responsable:</b>	Departament RRHH en coordinació amb la Unitat



	d'Igualtat,
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost Temps/hora del personal de RRHH i de la Unitat d'Igualtat en el procés de recopilar dades i realitzar els informes.
<b>Objectiu específic:</b>	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació d'homes i dones.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Fulls d'assistència als cursos. -Base de dades de les formacions que indique la tipologia, nombre d'hores, sexe de la persona que realitza les formacions, departament de la MMVA al qual pertany...
<b>Cronologia d'implantació:</b>	A partir de l'any 2026.

<b>Acció núm.: 6</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	<b>Captar dades i informació estadística anual de les formacions (recollir dades i crear un qüestionari per tal de detectar i mostrar millores en les accions formatives).</b> Recollir informació anual sobre les formacions realitzades pel personal desagregades per sexe, que recullen la naturalesa i continguts d'aquestes, nombre d'hores, certificacions obtingudes o superació de la formació rebuda, modalitat (presencial/ en línia), etc. Amb aquesta informació es realitzarà un informe anual que ens permeti ordenar aquest àmbit dintre de l'entitat.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 3: <b>Formació.</b>
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Personal del departament RRHH Unitat d'Igualtat Mesa General de negociació de la MMVA
<b>Persona o departament responsable:</b>	Departament RRHH en coordinació amb la Unitat d'Igualtat, Comissió d'Igualtat.
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost Temps/hora del personal de RRHH i de la Unitat d'Igualtat en el procés de recopilar dades i realitzar els informes.
<b>Objectiu específic:</b>	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació d'homes i dones.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Fulls d'assistència als cursos. -Base de dades de les formacions que indique la tipologia, nombre d'hores, sexe de la persona que realitza les formacions, departament de la MMVA al qual pertany... -Realització d'un informe anual on es recullen aquestes dades. (informe que serà avaluat i aprovat per la Comissió d'Igualtat).
<b>Cronologia d'implantació:</b>	A partir de l'any 2026.



<b>Acció núm.: 7</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	<b>Realitzar una formació al conjunt de la plantilla sobre foment de la igualtat</b> i sensibilitzar a aquesta sobre la importància de la formació en igualtat i en <b>prevenció de les violències sexuals i l'assetjament sexual i per raó de sexe.</b>
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 3: Formació
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Personal formador (contractar externament) Instal·lacions i recursos destinats a la realització de la formació.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Accions formatives que es realitzaran any rere any a partir de 2026.
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost de les hores del personal formador, cost/hora del personal assistent en horari laboral.
<b>Objectiu específic:</b>	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació d'homes i dones.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Fitxa, comunicació i difusió de cada acció formativa. -Formulari d'inscripció (Google). -Seguiment d'assistència i acompliment del curs. -Relació de les persones participants en l'acció formativa desagregada per sexe, indicant el departament i lloc de treball, i certificació d'aprofitament del curs.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	A partir de l'any 2026.

<b>Acció núm. 8:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	<b>Compromís de la MMVA</b> per garantir la conciliació i afavorir la formació del seu personal. Les accions formatives planificades a l'entitat es realitzaran dintre de l'horari laboral i de les instal·lacions pròpies, afavorint l'accés i participació d'aquelles persones amb jornades parcials o bé que tinguen una reducció de jornada. Quan això no siga possible es prioritzarà la formació en línia per facilitar l'accés del personal a les formacions que es realitzen.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 3: Formació
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat Instal·lacions i recursos propis.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat Presidència MMVA
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost de la formació contractada externament Cost/hora del personal assistent a la formació en horari laboral.
<b>Objectiu específic:</b>	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació d'homes i dones.



<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Difusió de les formacions indicant data, durada, horari i modalitat de la formació (enviament de correu electrònic amb fitxa del curs i formulari d'inscripció). -Fulls de seguiment i assistència a les accions formatives. -Qüestionari de satisfacció del curs amb resultats desagregats per sexe.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	Durant tot el període de vigència a partir de 2026.

**Àrea de promoció professional.** Implantar processos de promoció professional que fomenten una representació equilibrada de dones i homes en els diferents grups professionals i en l'estructura de l'entitat.

<b>Acció núm. 9:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	<b>Informe anual de les promocions internes que s'han realitzat en l'entitat.</b> Les dades d'aquest informe també han d'estar desagregades per sexe
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 4: Promoció professional.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	RRHH Materials informàtics
<b>Persona o departament responsable:</b>	RRHH
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/ hora del personal intern vinculat al procediment.
<b>Objectiu específic:</b>	Implantar processos de promoció professional que fomenten una representació equilibrada de dones i homes en els diferents grups professionals i en l'estructura de l'entitat.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	Durant el període de vigència del pla.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	A partir de 2027 (informe que ens ajudarà en la captació de dades per preparar la diagnosi del pròxim pla d'igualtat).

**Àrea de millora de les condicions de treball.** Cal assegurar unes condicions laborals òptimes i equitatives per al conjunt de la plantilla.

<b>Acció núm. 10:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	Realitzar i mantenir una base de dades desagregada per sexe pel que fa a la distribució de la plantilla segons sexe, departament, tipologia dels contractes, lloc i categoria professional, tipus de jornada...
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 5: Millora de les condicions de treball
<b>Recursos Humans i materials:</b>	RRHH Unitat d'Igualtat
<b>Persona o departament responsable:</b>	RRHH Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/ hora del personal intern vinculat al procediment.



<b>Objectiu específic:</b>	Cal assegurar unes condicions laborals òptimes i equitatives per al conjunt de la plantilla.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	. Realització d'aquesta base de dades i seguiment dades anuals. . Reportar informe a la Comissió d'Igualtat.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	Durant tot el període de vigència del pla, a partir de 2026.

<b>Acció núm. 11: Nom i descripció de l'acció:</b>	Cal assegurar que les condicions de promoció, conciliació, retribució i beneficis socials, oportunitats formació siguin les mateixes en contractacions a temps complet que aquelles que siguin a temps parcial.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 5: Millora de les condicions de treball
<b>Recursos Humans i materials:</b>	RRHH Unitat d'Igualtat
<b>Persona o departament responsable:</b>	RRHH Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/ hora del personal intern vinculat al procediment.
<b>Objectiu específic:</b>	Cal assegurar unes condicions laborals òptimes i equitatives per al conjunt de la plantilla.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	. Comunicacions de les formacions i condicions laborals a la Comissió d'Igualtat. . Reportar informe a la Comissió d'Igualtat.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	Durant tot el període de vigència del pla, a partir de 2026.

**Àrea d'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.** Assolir una conciliació real i efectiva dels diferents àmbits de la vida i fomentar la corresponsabilitat familiar del conjunt de membres de la plantilla de personal.

<b>Acció núm. 12: Nom i descripció de l'acció:</b>	Registre i seguiment de les mesures i permisos de conciliació sol·licitades i concedides al personal de la MMVA. Les dades seran recollides anualment, estaran desagregades per sexe i en un futur serviran de base per realitzar la diagnosi del següent Pla d'Igualtat de la MMVA .
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 6: Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.



<b>Recursos Humans i materials:</b>	RRHH Unitat d'Igualtat
<b>Persona o departament responsable:</b>	RRHH Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/ hora del personal intern vinculat al procediment.
<b>Objectiu específic:</b>	Cal assegurar unes condicions laborals òptimes i equitatives per al conjunt de la plantilla.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	. Comunicacions de les formacions i condicions laborals a la Comissió d'Igualtat. . Reportar informe a la Comissió d'Igualtat. . Implantació i confecció del formulari de recollida de dades.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	Durant tot el període de vigència del pla, a partir de 2026.

<b>Acció núm. 13: Nom i descripció de l'acció:</b>	Redacció d'una guia o document amb les mesures de conciliació, indicant la seua referència legal, condicions i procediment per tal de sol·licitar-los.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 6: Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	RRHH Unitat d'Igualtat i Mesa General de Negociació. Materials d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	RRHH
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/ hora del personal intern vinculat al procediment.
<b>Objectiu específic:</b>	Cal assegurar unes condicions laborals òptimes i equitatives per al conjunt de la plantilla.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	. Actes d'aprovació de documents de la Comissió d'Igualtat o de la Mesa general de negociació on es tracte el tema. . Enviament per correu electrònic i penjar a la web en un apartat de personal una guia amb les mesures i permisos.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	Durant tot el període de vigència del pla, a partir de 2027.



<b>Acció núm. 14:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	Realització de campanyes de sensibilització entre la plantilla de personal vers corresponsabilitat familiar i sobre el repartiment de tasques i càrregues mentals.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 6: Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Personal que realitzi la formació o campanya d'informació (cost/hora personal Unitat d'Igualtat o extern).  Instal·lacions i mitjans per a realitzar la formació.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/ hora del personal intern vinculat al procediment Cost/hora del personal extern contractat.
<b>Objectiu específic:</b>	Cal assegurar unes condicions laborals òptimes i equitatives per al conjunt de la plantilla.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Fitxa del curs o de la formació. -Informe proposta de la campanya. -Difusió de la campanya o de la formació (continguts, horaris, formulari d'inscripció, seguiment de l'alumnat...).
<b>Cronologia d'implantació:</b>	Durant tot el període de vigència del pla, a partir de 2026.

**Àrea d'infrarepresentació femenina.** Aconseguir un major equilibri entre la plantilla en tant a la representació de dones i homes, minimitzant la segregació horitzontal i vertical.

Vers aquesta àrea no hem proposat cap mesura concreta.

**Àrea de retribucions.** Garantir una retribució equilibrada, equitativa i igualitària per al conjunt de la plantilla que no responga a biaixos de gènere, independentment del sexe i lloc de treball.

<b>Acció núm. 15:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	Guanyar major transparència en la informació salarial, per tal de complir aquesta mesura serà necessari mantenir la RLT actualitzada i dintre d'aquesta comptar amb documents que recullen (registre retributiu) tots els conceptes referents a les retribucions, especialment els complements salarials i les percepcions extrasalarials.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 8: Retribucions.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	RRHH Unitat d'Igualtat



	Material d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Comissió d'Igualtat RRHH Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	cost/hora del personal responsable de fer els documents o registres i el seguiment d'aquests.
<b>Objectiu específic:</b>	Garantir una representació equilibrada, equitativa i igualitària per a tota la plantilla.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Document aprovat per la Comissió d'Igualtat del Registre Retributiu i actualització anual RL.T. -Realització del seguiment anual a la Comissió d'Igualtat.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2026 i fer el seguiment durant tot el període de vigència del Pla.

**Àrea de prevenció de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i prevenció de la violència de gènere.** Establiment i seguiment d'un protocol de prevenció d'aquestes conductes i tractament i resolució davant possibles casos. Creació d'una comissió que en faça el seguiment. Difondre el protocol d'actuació entre la plantilla de personal.

<b>Acció núm. 16: Nom i descripció de l'acció:</b>	Realitzar el protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de la MMVA i donar-li difusió. Creació d'un canal de denúncia i un procediment que pugui garantir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades per l'assetjament.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 9: Prevenció de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i prevenció de la violència de gènere.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat i Comissió d'Assetjament Material d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.
<b>Objectiu específic:</b>	Establir i donar seguiment d'un protocol de prevenció d'aquestes conductes i tractament i resolució davant possibles casos. Creació d'una comissió que en faça el seguiment. Difondre el protocol d'actuació entre la plantilla de personal.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Document aprovat per la Comissió d'Igualtat i el



	Ple de la MMVA. -Difundir el Protocol de la plantilla. Creació i difusió del canal de denúncia.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2025. Durant tota la vigència del Pla.

<b>Acció núm. 17:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	Creació de la Comissió d'Igualtat d'Assetjament que serà l'encarregada de fer el seguiment dels casos, comissió que també gaurà d'estar formada en igualtat i en prevenció de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe .
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 9: Prevenció de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i prevenció de la violència de gènere.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat i Comissió d'Assetjament Material d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.
<b>Objectiu específic:</b>	Establir i donar seguiment d'un protocol de prevenció d'aquestes conductes i tractament i resolució davant possibles casos. Creació d'una comissió que en faça el seguiment. Difondre el protocol d'actuació entre la plantilla de personal.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Acta de constitució de la Comissió d'Assetjament. -Reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat. -Informe de seguiment anual de les possibles conductes. -Assistència a les formacions desagregada per sexes i diplomes d'aprofitament.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2025. Durant tota la vigència del Pla.

<b>Acció núm. 18:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	Realitzar el protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de la MMVA i donar-li difusió. Creació d'un canal de denúncia i un procediment que pugui garantir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades per l'assetjament.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 9: Prevenció de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i prevenció de la



	violència de gènere.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat i Comissió d'Assetjament Material d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.
<b>Objectiu específic:</b>	Establir i donar seguiment d'un protocol de prevenció d'aquestes conductes i tractament i resolució davant possibles casos. Creació d'una comissió que en faci el seguiment. Difondre el protocol d'actuació entre la plantilla de personal.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Document aprovat per la Comissió d'Igualtat i el Ple de la MMVA. -Difondre el Protocol de la plantilla. Creació i difusió del canal de denúncia.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2025. Durant tota la vigència del Pla.

<b>Acció núm. 19: Nom i descripció de l'acció:</b>	Realitzar campanyes de formació i sensibilització a la plantilla de personal sobre les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i de prevenció de la violència de gènere al voltant del 25 de novembre.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 9: Prevenció de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i prevenció de la violència de gènere.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.Cost/hora perdonal formador en cas d'externalitzar la formació.
<b>Objectiu específic:</b>	Establir i donar seguiment d'un protocol de prevenció d'aquestes conductes i tractament i resolució davant possibles casos. Creació d'una comissió que en faci el seguiment. Difondre el protocol d'actuació entre la plantilla de personal.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Nombre de campanyes realitzades. -Dades persones participants desagregades per sexe. -Certificats d'aprofitament de les formacions.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2025. Durant tota la vigència del Pla.



**Àrea de cultura de l'organització, comunicació sensibilització i participació.**

Implementar en l'entitat una cultura de la comunicació tant interna com externa no sexista, fent ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.

<b>Acció núm. 20:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	Revisió del llenguatge i adaptació del llenguatge no sexista de la documentació tant interna com externa de la MMVA, així com el llenguatge comunicatiu que s'empra a la web, Així també, redactar les convocatòries i ofertes d'ocupació en llenguatge no sexista.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 10: Cultura de l'organització, comunicació sensibilització i participació.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Personal de la Unitat d'Igualtat, personal informàtic, materials d'oficina i equips informàtics.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.
<b>Objectiu específic:</b>	Implementar en l'entitat una cultura de la comunicació tant interna com externa no sexista, fent ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Revisió i adaptació efectiva de la pàgina web. -Número de documents revisats i adaptats.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2025. Durant tota la vigència del Pla.

<b>Acció núm. 21:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	Realització d'una guia amb consells generals per a un ús de llenguatge no sexista i per comunicar en llenguatge fàcil i millorar l'accessibilitat universal.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 10: Cultura de l'organització, comunicació sensibilització i participació.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat Personal tècnic del projecte Trèvol
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.
<b>Objectiu específic:</b>	Implementar en l'entitat una cultura de la comunicació tant interna com externa no sexista, fent ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Realització de la guia "Guia MMVA. Publicitat i comunicació no sexista ni exclouent". -Difusió de la guia a la pàgina web de l'entitat i al comitè interdepartamental.



<b>Cronologia d'implantació:</b>	2025. Durant tota la vigència del Pla.
----------------------------------	--

<b>Acció núm. 22:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	Realitzar formació i sensibilització en línia sobre l'ús no sexista del llenguatge per al conjunt de la plantilla, especialment d'aquells departaments i llocs de treball que es dediquen a la redacció de documents interns i externs de publicació i difusió.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 10: Cultura de l'organització, comunicació sensibilització i participació.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable. Cost/hora del personal formador contractat.
<b>Objectiu específic:</b>	Implementar en l'entitat una cultura de la comunicació tant interna com externa no sexista, fent ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Fitxes didàctiques de les formacions ofertades. -Llistats participants a les formacions desagregat per sexe, indicant llocs de treball, departament... -Certificats d'aprofitament del curs.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2025. Durant tota la vigència del Pla.

<b>Acció núm. 23:</b> <b>Nom i descripció de l'acció:</b>	Realització de diferents campanyes de sensibilització a tota la plantilla davant dies internacionals assenyalats: 8 de març, 25 de novembre, 14 d'octubre, dia de la Igualtat Salarial....
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 10: Cultura de l'organització, comunicació sensibilització i participació.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat Comissió d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.
<b>Objectiu específic:</b>	Implementar en l'entitat una cultura de la comunicació tant interna com externa no sexista, fent ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.



<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Nombre de campanyes realitzades. -Nombre de publicacions i difusions o enviaments de missatges al conjunt de la plantilla.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2025. Durant tota la vigència del Pla.

<b>Acció núm. 24: Nom i descripció de l'acció:</b>	Creació d'una bústia de suggeriments per tal que la plantilla pugui realitzar propostes de millora o consultes a la comissió d'igualtat..
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 10: Cultura de l'organització, comunicació sensibilització i participació.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat Personal tècnic del projecte Trèvol
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.
<b>Objectiu específic:</b>	Implementar en l'entitat una cultura de la comunicació tant interna com externa no sexista, fent ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Creació d'un correu electrònic per poder fer suggeriments a la Comissió d'Igualtat. -Difusió d'aquesta mesura al conjunt de la plantilla. -Creació de cartelleria on aparegui aquest correu com a canal de propostes.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2025. Durant tota la vigència del Pla.

**Àrea de salut laboral.** Introduir la perspectiva de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals.

<b>Acció núm. 25: Nom i descripció de l'acció:</b>	Formació en perspectiva d'egènere en matèria de prevenció de riscos laborals. Dotar de formació a les persones responsables de Seguretat i Salut de l'entitat, adaptada a les seues tasques o funcions.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 11: Salut Laboral.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat Comitè de Seguretat i Salut.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable. Cost/hora personal especialista en la formació.



<b>Objectiu específic:</b>	Introduir la perspectiva de gènere en la política i ferramentes de prevenció de riscos laborals.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Fitxa didàctica del curs (continguts del curs, nombre d'hores...) -Difusió de la formació. -Llistat de les perdones formades desagregades per sexe, indicant el seu departament i lloc de treball i aportant certificació d'aprofitament del curs o formació..
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2027.

<b>Acció núm. 26: Nom i descripció de l'acció:</b>	Informar puntualment la Comissió d'Igualtat vers la sinistralitat i malalties professionals desagregant dades per sexe.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 11: Salut Laboral.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat Comitè de Seguretat i Salut.
<b>Persona o departament responsable:</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.
<b>Objectiu específic:</b>	Introduir la perspectiva de gènere en la política i ferramentes de prevenció de riscos laborals.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Realització d'un informe anual i tractament o seguiment d'aquest per part de la Comissió d'Igualtat.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2026. Durant tot el període de vigència del pla.

<b>Acció núm. 27: Nom i descripció de l'acció:</b>	Introduir la perspectiva de gènere als reconeixements mèdics que es realitzen al conjunt de la plantilla.
<b>Àrea a la qual pertany i descripció:</b>	Àrea 11: Salut Laboral.
<b>Recursos Humans i materials:</b>	Unitat d'Igualtat Comitè de Seguretat i Salut.
<b>Persona o departament responsable:</b>	RRHH Comitè de Seguretat i Salut.
<b>Pressupost assignat:</b>	Cost/hora del personal responsable.



<b>Objectiu específic:</b>	Introduir la perspectiva de gènere en la política i ferramentes de prevenció de riscos laborals.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	-Realització d'un informe anual i tractament o seguiment d'aquest per part de la Comissió d'Igualtat.
<b>Cronologia d'implantació:</b>	2026. Durant tot el període de vigència del pla.

## 11. Calendari de Mesures i accions.

MESURES	2025	2026	2027	2028
1.Realització d'informes d'impacte de gènere a les bases de borses i convocatòries de places,	<input checked="" type="checkbox"/>			
2.Elaboració d'un estudi de seguiment anual del nombre d'incorporacions i baixes o cessaments, amb captació de dades desagregades per sexe.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3.Introduir en totes les bases de contractació i creació de borses la legislació vigent en matèria d'Igualtat i el present Pla d'Igualtat.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4.Relació i valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.		<input checked="" type="checkbox"/>		
5.Captar dades i informació estadística anual de les formacions.		<input checked="" type="checkbox"/>		
6.Captar dades i informació estadística anual de les formacions (recollir dades i crear un qüestionari per tal de detectar i mostrar millores en les accions formatives).		<input checked="" type="checkbox"/>		
7.Realitzar una formació al conjunt de la plantilla sobre foment de la igualtat		<input checked="" type="checkbox"/>		
8.Compromís de la MMVA per garantir la conciliació i afavorir la formació del seu personal.		<input checked="" type="checkbox"/>		
9.Informe anual de les promocions internes que s'han realitzat en l'entitat. Les dades d'aquest informe també han d'estar desagregades per sexe			<input checked="" type="checkbox"/>	
10. Realitzar i mantenir una base de dades desagregada per sexe pel que fa a la distribució de la plantilla segons sexe, departament, tipologia dels contractes, lloc i categoria professional, tipus de jornada...		<input checked="" type="checkbox"/>		
11.Cal assegurar que les condicions de promoció, conciliació, retribució i beneficis socials, oportunitats formació siguin les mateixes en contractacions a temps complet que aquelles que siguin a temps parcial.		<input checked="" type="checkbox"/>		
12.Registre i seguiment de les mesures i permisos de conciliació sol·licitades i concedides al personal de la MMVA. Les dades seran recollides anualment, estaran desagregades per sexe i en un futur		<input checked="" type="checkbox"/>		





funcions.				
26..Informar puntualment la Comissió d'Igualtat vers la sinistralitat i malalties professionals desagregant dades per sexe.		<input checked="" type="checkbox"/>		
27..Introduir la perspectiva de gènere als reconeixements mèdics que es realitzen al conjunt de la plantilla.		<input checked="" type="checkbox"/>		

## 12. Pressupost i implantació del II Pla d'Igualtat.

Aquest segon Pla d'Igualtat és un instrument viu per tal que aconseguim el nostre objectiu principal: aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes, i per tal d'aconseguir aquest és necessari comptar amb la implicació directa de l'estructura, tant vertical com horitzontal de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida, incloent-hi les persones responsables tan tècniques com políticament. Així necessitem la implicació de la plantilla de personal, que haurà de fer seues aquestes mesures i accions per tal que aquestes puguin ser efectives i puguin tenir un impacte en el desenvolupament del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'interior de l'entitat, a més a més, necessitem que el compromís polític de l'entitat amb aquest principi siga recolzat econòmicament i amb els recursos humans i materials necessaris. Caldrà que la perspectiva de gènere siga un principi inspirador de tota l'acció política de l'entitat, aplicant la perspectiva mainstreaming de gènere o transversalitat de gènere que impregnarà totes i cadascuna de les àrees i departaments, en totes i cadascuna de les seues fases, és a dir, tant en el disseny, la planificació, elaboració, implementació, seguiment i avaluació del present Pla d'Igualtat de la plantilla de personal de la Mancomunitat.

Aquest pla d'igualtat intern tindrà una vigència de 4 anys a partir de la seua aprovació. Seria recomanable assignar un pressupost específic per al desenvolupament i implantació d'aquest pla, sobretot per dedicar un fons anual a la formació de la plantilla i posteriors estudis que d'aquest se'n deriven (una quantitat de 2.000 € per anualitat).

El present pla ha estat redactat per l'agent d'igualtat responsable en aquesta entitat en col·laboració amb les tècniques de la Unitat d'Igualtat i de la tècnica de secretaria.

## 13. Annexos.

- Acta constitució comissió negociadora Pla d'Igualtat.
- Acta Constitució Comissió d'Igualtat.



### Acta constitució Comissió negociadora del II Pla d'Igualtat de la Mancomunitat

En Ontinyent a data 11/07/2024 sent les 18:00 hores reunides,

d'una part, en representació de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida:

- Ismael Sanvíctor Vidal. President de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida.
- Iolanda López Palmer. Representació RRHH de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida.
- Paula García Gironés. Agent d'Igualtat i coordinadora del Pla d'Igualtat.

i d'altra part, la representació legal dels treballadors i treballadores de la Mancomunitat:

- David Vidal Vidal. Representant de la RLT MMVA, delegat de personal del sindicat CCOO PV.
- Lorena Moscardó Seguí. Representant de la RLT MMVA, delegada de personal del sindicat CCOO PV.
- Nuria Galiana Osca. Representant de la RLT MMVA, delegada de personal del sindicat MMVA.

amb motiu de la constitució de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida (MMVA), en compliment d'allò disposat als articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la normativa que desenvolupa aquesta.

Ambdues parts reconeguent la seua mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per tal de negociar la diagnosi i Pla d'Igualtat i acorden constituir la comissió negociadora d'aquest establint les seues competències i normes de funcionament (reglament de funcionament intern).

Les parts negociadores han acordat que la comissió negociadora té les seues funcions i competències:

- a) Negociar i elaborar la diagnosi de les mesures que conformen el Pla d'Igualtat.
- b) Identificar les mesures prioritàries, que puguen millorar els resultats de la diagnosi, l'àmbit d'aplicació d'aquestes, els mitjans necessaris per tal que es puguen implantar, les persones responsables o departaments, cronograma d'actuacions.
- c) Desenvolupar les accions contingudes al Pla, fer el seguiment de les accions , crear els indicadors de seguiment i avaluació.
- d) Recollir els indicadors de mesura i recollida de la informació per poder fer el seguiment i avaluar les accions i mesures contingudes al Pla.



- e) Remetre el Pla d'Igualtat negociat i provat a l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- f) Donar impuls a les accions que s'inclouen i informar i sensibilitzar el conjunt de la plantilla de personal vers la importància d'aquestes i del seu compliment.

Les persones que deixen de formar de la Comissió Negociadora seran reemplaçades per aquesta (vacants, dimissions, absències, finalització del mandat, sempre i quan siga per impossibilitat o causa justificada). En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de substitució i motiu que ha originat aquesta, indicant dades (nom, cognoms, DNI i càrrec) tant de la persona substituïda com de la persona que ostenta la nova representació. Així mateix, els documents que aquesta Comissió pugui generar s'anexaran al Pla d'Igualtat (acta de constitució de la Comissió d'Igualtat, reglament de funcionament, acta d'aprovació del Pla, actes reunions ...).

Així mateix signen aquesta acta,  
per part de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida,  
Signatura:

**Ismael Sanvictor Vidal.**  
President de la MMVA

Signatura:

**Iolanda López Palmer.**  
Representació RRHH de la MMVA

per part de la RLT,

Signatura:

**David Vidal Vidal.**  
Representant de la RLT MMVA

Signatura:

**Nuria Galiana Osa.**  
Representant de la RLT MMVA

Signatura:

**Paula Garcia Gironés**  
Agent d'Igualtat

Signatura:

**Lorena Moscardó Seguí.**  
Representant de la RLT MMVA





**MANCOMUNITAT**  
DE MUNICIPIS  
DE LA VALL D'ALBAIDA

### ACTA CONSTITUCIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DE LA MMVA

La Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida en el procés de negociació del seu II Pla d'Igualtat presenta la Comissió d'Igualtat i les persones que en formaran part d'aquesta, per tal de negociar, fer el seguiment i la posterior avaluació de les mesures i accions contingudes al seu II Pla d'Igualtat.

La composició d'aquesta Comissió d'Igualtat i els principis o criteris que orientaran el seu seguiment són els següents:

1. La Comissió serà presidida pel President de l'entitat o conselleria en qui delegue.
2. Ha de tenir una representació equilibrada (3 membres per part de l'entitat MMVA i 3 membres en representació de la plantilla de personal, que seran membres de la RLT), per garantir el bon funcionament d'aquesta es requereix que a banda del President, actuen com a representants de l'entitat persones amb perfil tècnic dels departaments de RRHH i d'igualtat.
3. La participació en aquesta Comissió serà voluntària, la implicació necessària per participar en aquesta per part del personal ha de partir d'una sensibilització especial i formació bàsica en els àmbits de les relacions laborals i igualtat, o persones que pel seu moment vital tinguen necessitats personals per veure's immerses en experiències de corresponsabilitat familiar o cura de persones menors o de persones majors i que estiguen compromeses amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
4. Les persones representants de dita Comissió hauran de nomenar la seua suplència, en cas de no poder assistir a les convocatòries.
5. La periodicitat de reunions i convocatòries seran fixades i consensuades en la primera reunió.
6. Es procurarà una composició equilibrada entre dones i homes, i si això no fora possible, s'emetrà un informe detallant les causes.
7. La periodicitat de les sessions d'aquesta Comissió, es convocarà de manera ordinària al mes de gener o febrer durant el primer semestre de l'any, i durant el mes de juliol durant el segon semestre, realitzant-se un mínim de dues reunions a l'any. Podran convocar-se reunions extraordinàries a proposta de la Presidència o a sol·licitud d'un terç dels membres que componen dita Comissió. Les convocatòries ordinàries es realitzaran amb 15 dies d'anterioritat a cadascuna de les dues convocatòries ordinàries.

ISMAEL SANVICTOR VIDAL (1 de 7)  
President de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida  
Codi de Verificació: 45999RWDR3P4E4ZALGFPNXZA  
HASH: a42c3158408f141f74934c20aaaa0b3



IVAN MARTINEZ CATALÀ (2 de 7)  
Conseller Delegat  
Codi de Verificació: 45999RWDR3P4E4ZALGFPNXZA  
HASH: 70c8401e1d339c4821910d8f5c0e11



Paule García Gironés (3 de 7)  
Agent d'Igualtat  
Codi de Verificació: 45999RWDR3P4E4ZALGFPNXZA  
HASH: ad8a8e5e5f04ce585bb1044722644



1



Codi Validació: 45999RWDR3P4E4ZALGFPNXZA  
Verificació: <https://valldalbaida.sedelectronica.es/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 3

Codi Validació: 3W63FLSY4SFK2DYDO34NIRZATP  
Verificació: <https://valldalbaida.sedelectronica.es/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 60 de 62





s'observa en una major participació de dones en la plantilla de personal, així com d'entre la representació sindical on som majoritàriament dones).

Se signa aquesta acta al marge per les parts subscriptores.



LORENA MOSCOSO SEGUÍ (7 de 7)  
 ORGANIZACIÓ SINDICAL  
 D'ÀREES DE VEÏNS SOCIALS  
 IMVA  
 HASH: e47c9f2ac3d2f5d2a8bb481853a50e

3



Codi Validació: 4S999RWDR3P4E2ZALGFPNXZA  
 Verificació: <https://validaibaida.sedelectronica.es/>  
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 3



Codi Validació: 3W63FLSY4SFK2YDO34NIRZATP  
 Verificació: <https://validaibaida.sedelectronica.es/>  
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 62 de 62