
II PLAN INTERNO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



mancomunitat
CARRAIKET

MANCOMUNITAT DEL CARRAIXET

La Mancomunidad del Carraixet está integrada
por los siguientes municipios:



Ajuntament
de Vinalesa



ALFARA
del PATRIARCA
la il·lusió de fer poble



Ajuntament de
Bonrepòs i Mirambell



Ajuntament de Foios



Ajuntament
d'Almàssera

**Elaboración y
maquetación**

NIMIA CONSULTING

IGUALDAD

FORMACIÓN

COMUNICACIÓN

Amparo Castillo Más
Técnica de Igualdad

Introducción	2
Ámbito de aplicación y vigencia del plan	2
Comisión de Igualdad	3
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	3
Objetivos generales y específicos	4
Elaboración del Plan de Igualdad	5
Diagnóstico de datos aportados por la Mancomunitat del Carraixet	9
Distribución de la plantilla	9
Selección y contratación	13
Promoción y formación	13
Retribuciones y condiciones de trabajo	13
Conciliación y corresponsabilidad	14
Representación	14
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	15
Salud laboral	15
Comunicación y uso del lenguaje inclusivo y no sexista	15
Conclusiones	15
Diagnóstico de la plantilla	17
Estructura de la plantilla	17
Clasificación profesional	18
Promoción	24
Formación	26
Retribuciones	30
Conciliación vida familiar y laboral	31
Salud laboral	35
Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	37
Uso del lenguaje inclusivo	38
Transporte	39
Conclusiones	39
Anexo	40
Diagnóstico cualitativo	41
ACCIONES	44
Calendarización de las acciones	67

Introducción

La Mancomunidad del Carraixet asesorada por la consultora Nimia Consulting, ha impulsado la elaboración del Segundo Plan Interno de Igualdad (2021-2025). Este documento es la manifestación del firme compromiso asumido por la corporación con la igualdad de género y la no discriminación entre las personas empleadas cumpliendo con lo establecido en la normativa estatal y autonómica respecto a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Durante la vigencia del plan, incorporar la perspectiva de género de forma transversal a todas las áreas de trabajo de la entidad, tiene como finalidad la detección y eliminación de obstáculos que generen discriminación y desigualdad entre la plantilla.

Ámbito de aplicación y vigencia del plan

La Mancomunitat del Carraixet está compuesta por cinco municipios: Alfara del Patriarca, Bonrepòs i Mirambell, Foios, Vinalesa y Almàspera. Este plan de igualdad tendrá aplicación para todas las trabajadoras y los trabajadores que componen la plantilla de la Mancomunitat independientemente de la sede en la que realicen su trabajo. El motivo de ello, es que una parte de la plantilla realiza su jornada laboral en la sede de alguno de los cinco municipios citados anteriormente. En estas sedes (presentes y futuras) la plantilla que pertenezca a la Mancomunitat del Carraixet estará amparada en el presente Plan.

Lo dispuesto, en el Plan afectará a toda la plantilla, cualquiera que sea su modalidad contractual o puesto ostentado en el organigrama de la entidad.

El presente Plan, es un plan estratégico de actuación, que recoge un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, y tiene una vigencia de 4 años. Del 29 de julio de 2021 al 28 de julio de 2025.

La Comisión de Igualdad aprobará tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, dar comienzo a la planificación del tercer Plan de igualdad.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad esta compuesta por 9 personas. Representantes de la entidad, representación legal de la plantilla y una persona externa a la entidad experta en la materia que dará asesoramiento y apoyo. En el Anexo I (pág. 72) de este documento, se encuentra el acta de constitución de la Comisión de Igualdad.

La composición de la Comisión de Igualdad es:

- Presidenta/e de la Comisión
- Secretaria/o de la Comisión
- Vocales de la Comisión.

Entre las funciones, y respecto al Plan de Igualdad, se debe señalar que este órgano es el encargado de elaborar, impulsar y promover la implementación del plan y evaluar las acciones. La Comisión celebrará reuniones, con carácter ordinario, al menos una vez al año, convocadas por quien presida la Comisión. Asimismo, y de manera extraordinaria, se celebrarán reuniones cuando lo solicite cualquiera de las partes.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la Mancomunitat del Carraixet como por la representación sindical de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad. Esta Comisión ha participado, de forma conjunta, en el diagnóstico de situación, así como en la verificación de las acciones presentadas en el presente Plan.

La Corporación municipal de la Mancomunitat del Carraixet ha aprobado en sesión plenaria el 28 de julio de 2021 el Plan de Igualdad.

Objetivos generales y específicos

El objetivo general es insertar en la gestión de la Mancomunitat del Carraixet el principio fundamental de igualdad entre mujeres y hombres, basado en la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva sin discriminación por razón de sexo y la eliminación de barreras que dificulten el pleno desarrollo de las personas. La finalidad es crear un clima de trabajo libre de sexismo y desigualdades.

Para ello, se ha elaborado un Plan de igualdad que ha contado con la participación de la plantilla, con el objetivo de conocer en primera persona sus inquietudes y calendarizar acciones acordes a sus necesidades.

El Plan de Igualdad recoge una serie de acciones que contribuyen a una mejora en el acceso de hombres y mujeres en la ocupación, promoción y clasificación profesional de los puestos de trabajo de la entidad. Además, del acceso a la formación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y uso del lenguaje inclusivo. Otro factor importante del Plan, es la elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Todas las acciones que a continuación se presentan tienen como prioridad alcanzar en aquellas áreas aún no conseguidas, la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por ello, se ha establecido una priorización de las acciones. Las más urgentes han sido asociadas con el 1, mientras que el 2 son acciones que deben ser puesta en marcha una vez se desarrollen las acuciantes.

Todas las acciones han sido diseñadas teniendo en cuenta tres principios:

- Transversalidad
- Perspectiva de género
- Atención a la diversidad

Los objetivos específicos del plan son:

- Integrar la perspectiva de género y su transversalidad en la administración local.
- Avanzar hacia una comunicación inclusiva en la entidad.

- Garantizar que el acceso a la entidad se realice sin sesgos de género.
- Facilitar a las personas empleadas la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Alcanzar una distribución uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización de la entidad.
- Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desempeño de puestos de igual valor.
- Avanzar hacia una mayor sensibilización de la plantilla en igualdad de género.
- Garantizar un ambiente laboral sano desde la perspectiva de género.
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio por parte de la plantilla con el fin de garantizar una comunicación no sexista.

Elaboración del Plan de Igualdad

Para la elaboración del diagnóstico de situación de la plantilla, se ha hecho uso de las técnicas cualitativas y cuantitativas. El uso de estas técnicas de recogida de datos ha permitido conocer las percepciones de la plantilla acerca de los aspectos más importantes a tratar en el diseño de las acciones.

En las técnicas cuantitativas se ha realizado, por un lado, un cuestionario anónimo en línea donde la plantilla ha respondido una serie de preguntas que han permitido medir de forma estadística su opinión, así como analizar desagregando variables como el sexo, nivel de estudios o la edad su percepción sobre determinados aspectos de la organización de la entidad. Por otro lado, por parte de la entidad se ha proporcionado a las técnicas de Nimia Consulting datos de la plantilla, que han permitido realizar un análisis detallado de la situación en la que se encuentran las trabajadoras y los trabajadores.

Las técnicas cualitativas que han sido utilizadas para la recogida de datos en el diagnóstico han sido la observación participante, las conversaciones con la plantilla, así como las aportaciones proporcionadas por las personas que integran la comisión de igualdad en las sesiones realizadas.

En todo el proceso de recogida de datos tanto en las técnicas cualitativas como en las cuantitativas, la finalidad principal ha sido la de dar voz y participación a todas las personas que componen la plantilla de la Mancomunitat del Carraixet. Más información al respecto en el apartado Diagnóstico de situación del Plan de Igualdad.

MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en el ordenamiento jurídico y en los convenios sobre Derechos Humanos.

La Mancomunitat El Carraixet, como administración pública debe respetar el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres de acuerdo con la normativa vigente. La Constitución Española de 1978 establece en su artículo noveno que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En el ámbito laboral la herramienta con la que se cuenta para remover los obstáculos son los planes de igualdad, que son un instrumento eficaz para lograr la igualdad real y efectiva entre las personas que componen la plantilla. La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) destaca en su artículo 14 que el personal tiene los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

c) a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En la disposición adicional séptima de la TREBEP relativa a Planes de igualdad se establece que:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o de acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define los planes de igualdad en su artículo 46 indica que los planes de igualdad son el:

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley 3/2007, la entidad debe garantizar el acceso a la representación legal de los trabajadoras y trabajadores, o en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información relativa al Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Diagnóstico de datos aportados por la Mancomunitat del Carraixet

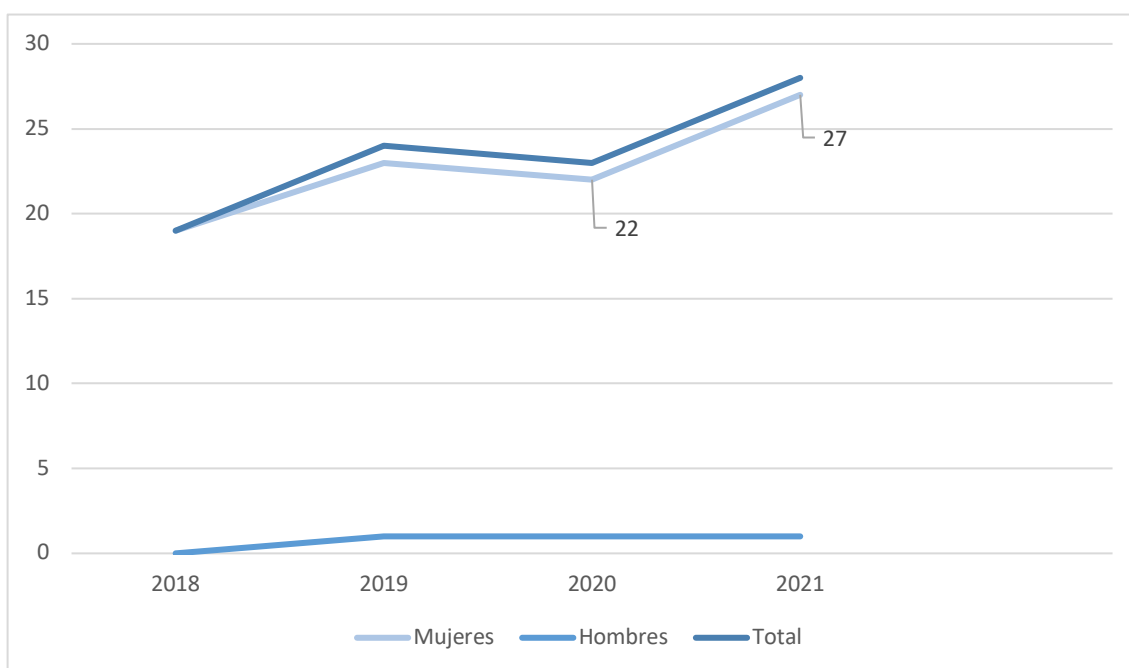
Distribución de la plantilla

El número de personas en plantilla en el año 2021 es de 28. Desde el 2018, la cifra ha ido progresivamente aumentando, partiendo de 19 personas a 28 en apenas cuatro años. En el momento en el que se lleva a cabo la recogida de los datos, se prevé que durante los próximos meses se incorporen cuatro nuevas personas a la plantilla de la Mancomunitat del Carraixet. El motivo de la incorporación es que se encuentran cuatro bolsas de ocupación abiertas y en proceso de selección. Los puestos a incorporar son:

- Agente de Igualdad
- Auxiliar técnica/o de Turismo
- Educador/a Social.
- Trabajador/a Social.

La Mancomunitat del Carraixet tal y como demuestran las estadísticas, cuenta con una plantilla feminizada. 27 de las 28 personas que componen la plantilla son mujeres.

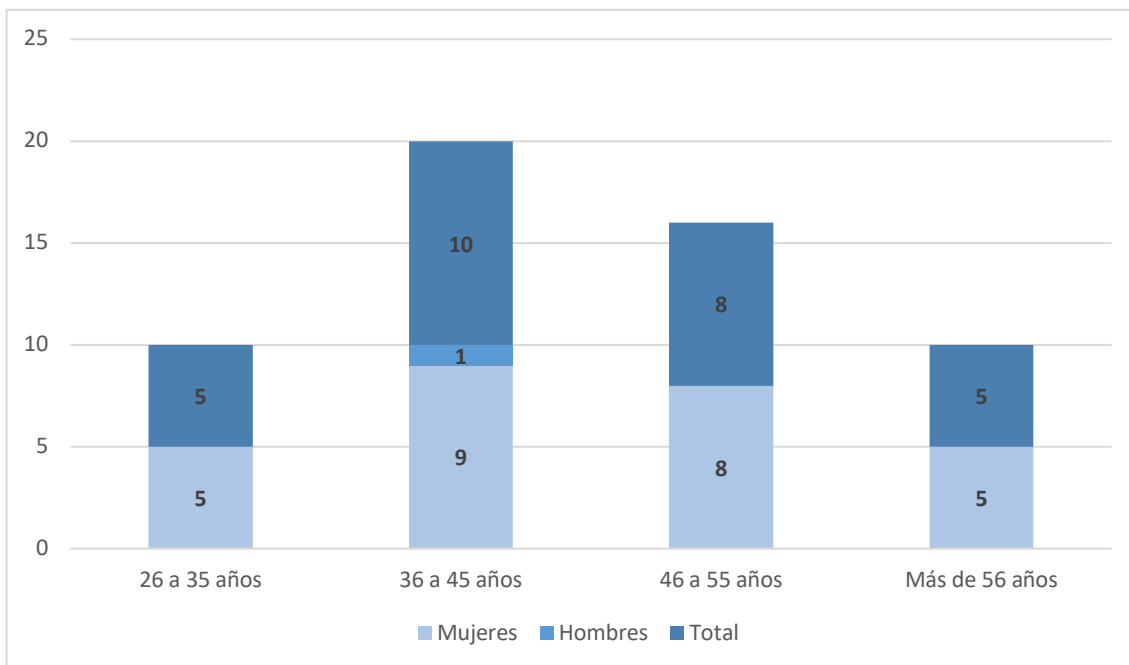
Ilustración 1 Evolución del número de personas en plantilla desagregado por sexos



Elaboración propia

La franja de edad de la plantilla es mayor de 26 años. El grupo de edad donde encontramos más personas es el que corresponde entre 36 y 45 años.

Ilustración 2 Franja de edad de la plantilla desagregada por sexos



Elaboración propia

La plantilla por área de trabajo se encuentra distribuida de la siguiente forma:

Tabla 1: Distribución de la plantilla por puesto de trabajo

	Hombres	Mujeres
Tesorería		
Intervención		1
Personal		
Servicios Sociales	1	20
Turismo		2
Comunicación		
Juventud		2
Empleo		2

TOTAL	1	27
-------	---	----

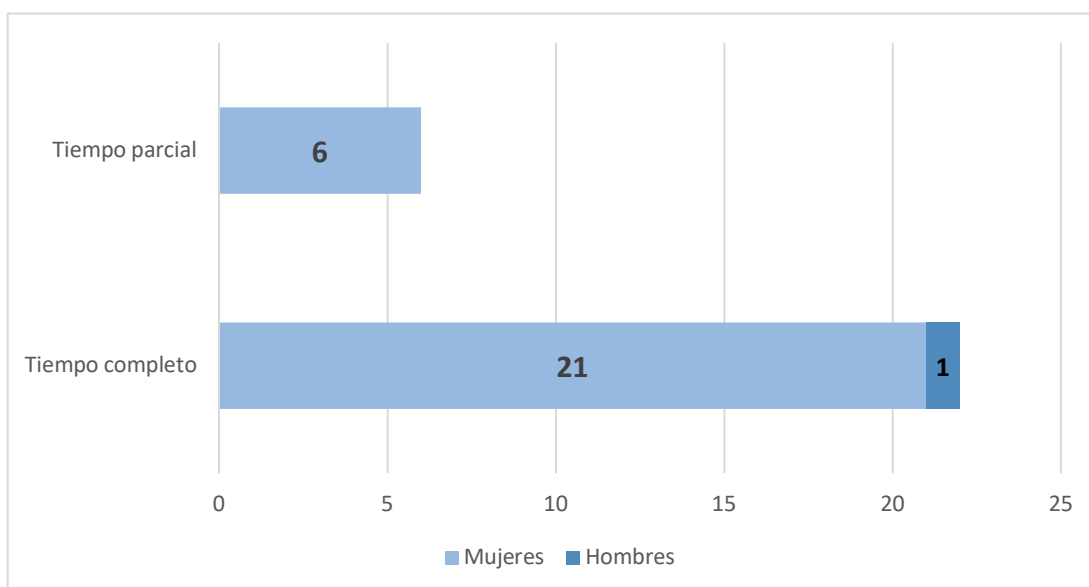
Elaboración propia

Es importante destacar que, una persona puede ocupar varias áreas de trabajo dentro de la entidad. Como es el caso de Tesorería, Intervención y Personal que es gestionado por una misma trabajadora. Por otro lado, resaltar que el área que más empleados aglutina es la que corresponde a Servicios Sociales.

La distribución de la plantilla en base a la relación laboral nos indica que solamente una persona esta como funcionaria de carrera, mientras que 27 tienen un contrato laboral.

El tipo de contrato mayoritariamente es a tiempo completo. Distribuyéndose por sexo de la siguiente manera:

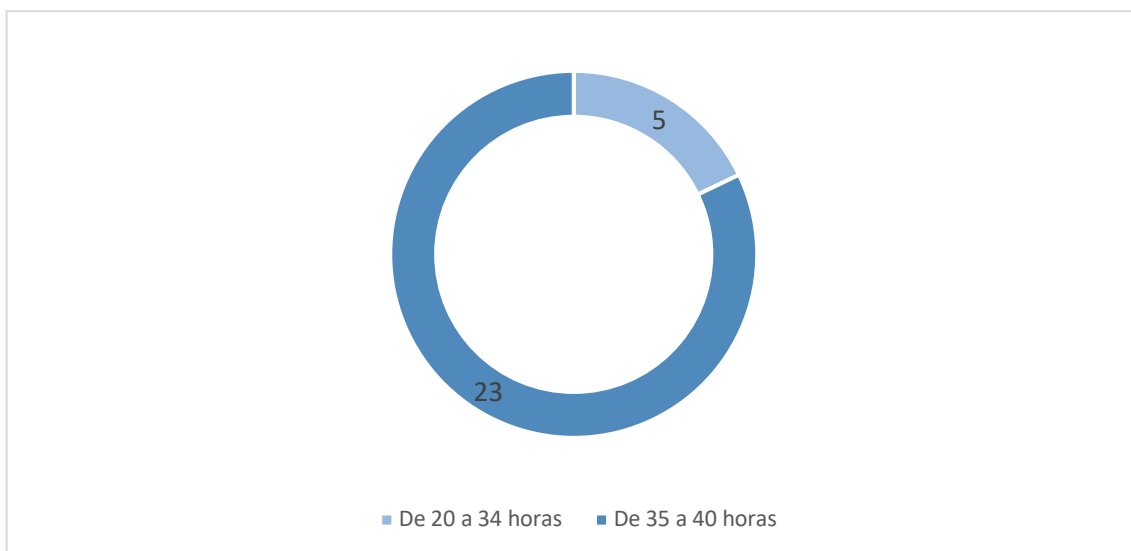
Ilustración 3 Distribución de la plantilla por tipo de contrato



Elaboración propia

La distribución por horas pone de manifiesto que nadie en la entidad cuenta con una dedicación menor de 20 horas a la semana.

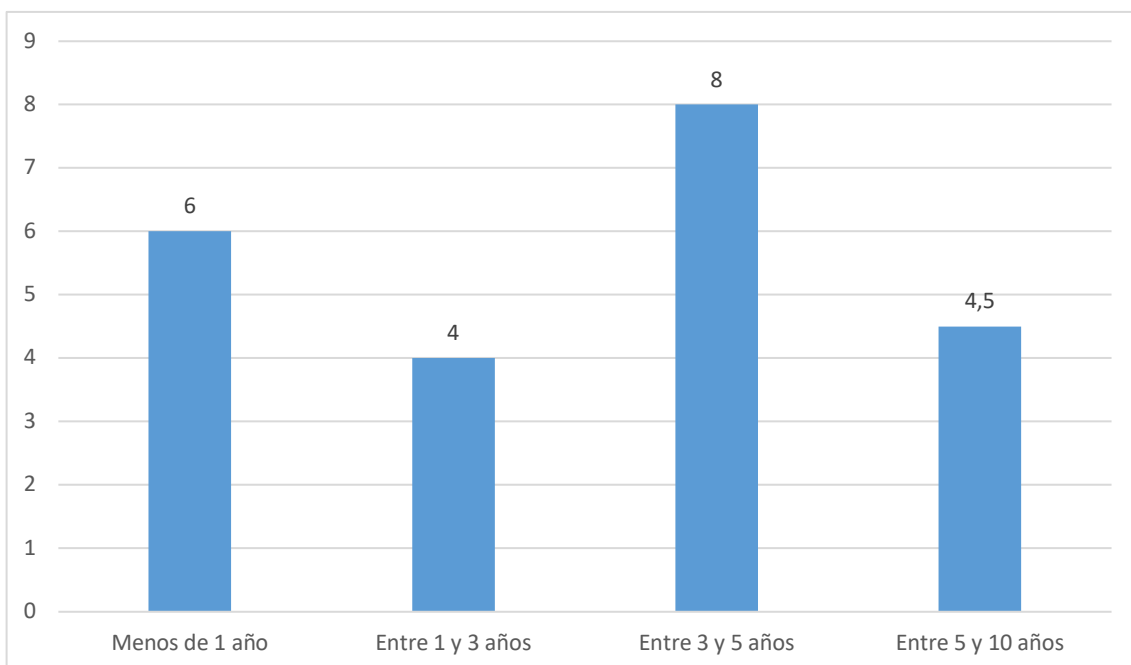
Il·lustració 4 Distribució de la plantilla per hores



Elaboración propia

18 de las 28 personas que componen la plantilla cuentan con una antigüedad superior a 3 años en la entidad. Ello implica que existe una familiaridad tanto con el puesto de trabajo como en la organización del consistorio.

Il·lustració 5 Distribució de la plantilla per antigüedad en el puesto



Elaboración propia

Con respecto a la distribución de la plantilla por nivel de estudios. Por parte de la entidad no hemos podido obtener la información de las 28 personas que componen la plantilla. Únicamente de 18 personas, quienes cuentan con estudios universitarios.

El personal de la Mancomunitat El Carraixet es itinerante. No es posible especificar el número concreto de personas que deben trasladarse de una sede a otra para desarrollar su empleo, porque varía dependiendo de la época del año. Si que indican que cuentan con seis puestos de trabajo ubicados en: Mancomunitat del Carraixet, Alfara del Patriarca, Foios, Bonrepós i Mirambell, Vinalesa y Almasera.

Selección y contratación

No constan datos acerca de la selección. Este desconocimiento no ha permitido poder hacer un análisis del número de personas candidatas desagregadas por sexo en cada proceso. Los canales de información y/o comunicación de los procesos de selección que hace uso la entidad son:

- Redes sociales de la Mancomunitat del Carraixet, así como de los municipios que la componen.
- Portal web de la Mancomunitat del Carraixet
- Documento Oficial de la Generalitat Valenciana.

Promoción y formación

No se ha producido ningún proceso de promoción interna entre la plantilla en los últimos años. Tampoco se tiene conocimiento de que por parte de la entidad se haya impartido ningún tipo de formación al personal.

Retribuciones y condiciones de trabajo

El salario base y complementos mensuales por grupo profesional es el siguiente:

Tabla 2: Salario base y complementos mensuales de la plantilla

Grupo y subgrupo	Salario base	Complementos (destino+específico)
A1	1214,39 euros	1906,6 euros
A2	1050,06 euros	849,79 euros
B	917,89 euros	421,94 euros
C2	656,18 euros	639,34 euros
APF	648	576,68 euros

Elaboración propia

Conciliación y corresponsabilidad

En el último año solo se ha concedido una excedencia a una trabajadora. El motivo es por maternidad. La franja de edad de la mujer es de 36 a 45 años y el tipo de contrato es laboral.

En este período de tiempo, cabe indicar que no se ha producido ninguna ausencia no justificada por parte de la plantilla.

Representación

En los órganos de representación de la plantilla encontramos que, una mujer se encuentra como representante sindical de trabajadores y trabajadoras de la Mancomunitat.

La Comisión de Igualdad del II Plan Interno de la entidad esta constituido por nueve personas que representan tanto a la entidad como a la plantilla. Desagregados el número de personas que constituyen la comisión por sexos encontramos a 9 mujeres y 1 hombre.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad no cuenta con un protocolo de actuación ante un supuesto de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Cabe añadir, que la plantilla no es conocedora de los pasos que se deben de seguir si se produjera un caso dentro de las instalaciones de la Mancomunitat El Carraixet, y tampoco cuentan con herramientas para detectar y prevenir.

No se ha abierto en los últimos cuatro años ningún procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo en la plantilla.

Salud laboral

Entre los meses de mayo de 2020 y mayo de 2021 se produce un total de 8 bajas laborales. Todas las bajas son de trabajadoras. Siete de ellas se producen durante un período de tiempo corto, mientras que una se prolonga en el tiempo (entre seis meses y un año) debido a una enfermedad crónica. Los motivos de las bajas por enfermedad puntual están relacionados con la situación de pandemia producida por el COVID-19.

Comunicación y uso del lenguaje inclusivo y no sexista

La entidad no cuenta con un Plan Estratégico de Comunicación. Los canales usuales de comunicación interna son por medio de reuniones informativas. En cuanto a lo canales externos los más utilizados son tres: redes sociales, redes profesionales y la página web del consistorio.

Se debe añadir, que no cuentan con ninguna guía de referencia para la plantilla acerca del uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

Conclusiones

- La Mancomunitat El Carraixet cuenta con una **plantilla feminizada**. 27 de las 28 personas que componen la plantilla son mujeres.
- **Servicios sociales** es el departamento que cuenta con mayor número de personas trabajando.
- **El personal puede ocupar varias áreas de trabajo** dentro de la organización de la entidad.

- Los **procesos de selección se publicitan** tanto en portales oficiales como en redes sociales.
- La entidad **no cuenta con un protocolo de actuación frente a supuestos de acoso sexual y por razón de sexo** en el ámbito laboral.
- Mancomunitat El Carraixet **no cuenta con un Plan Estratégico de Comunicación ni con un guía de uso del lenguaje inclusivo y no sexista.**

Diagnóstico de la plantilla

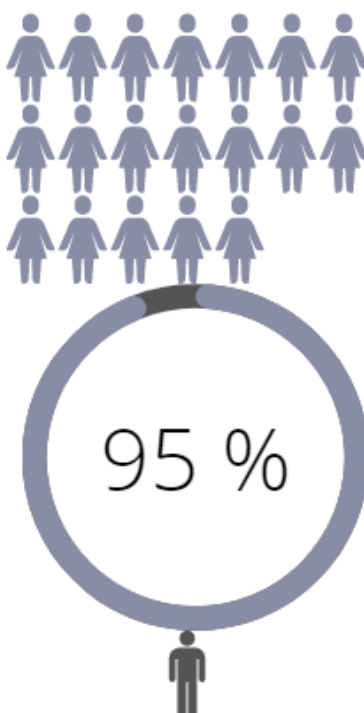
Estructura de la plantilla

La plantilla de la Mancomunitat del Carraixet ha participado en la elaboración del plan de igualdad interno de la entidad a través de su participación en un cuestionario. 20 de las 28 personas que componen la plantilla han transmitido sus vivencias y percepciones.

En la muestra poblacional encontramos que de las veinte personas que han contestado el formulario únicamente ha participado un trabajador. Esto es a causa de que únicamente cuenta la plantilla con un hombre frente a veintisiete mujeres. Ello nos indica que estamos ante una **entidad feminizada**.

A pesar de que los datos están desagregados por sexos. En alguna de las cuestiones e indicadores que a continuación se van a exponer se hará uso de las cifras en valor total para proteger la privacidad del trabajador.

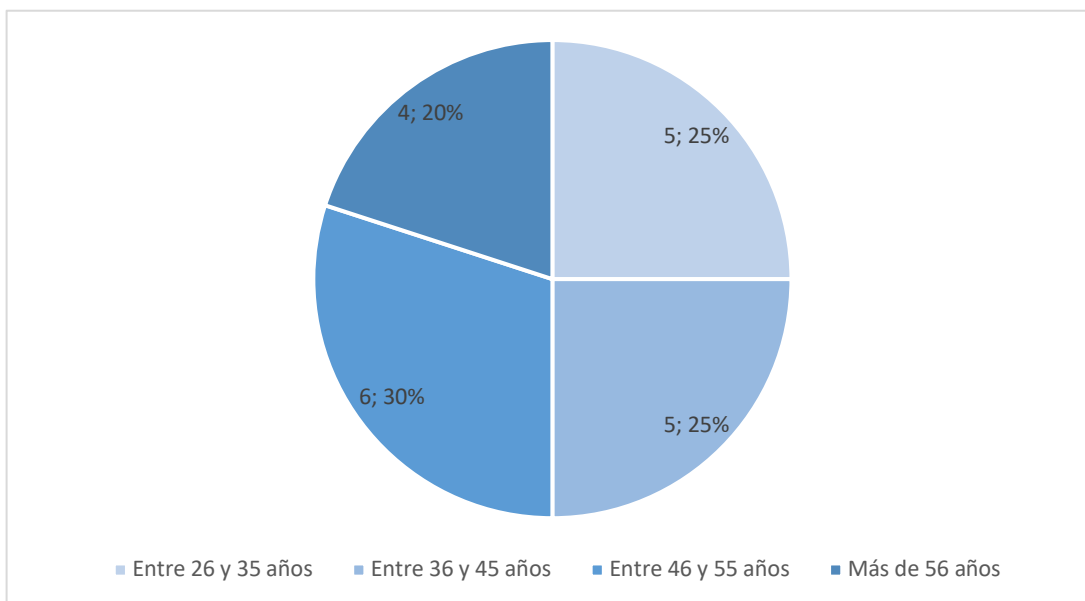
Ilustración 6 Plantilla desagregada por sexos



Elaboración propia

La franja de edad de las personas que trabajan en la Mancomunitat El Carraixet es de mayores de 26 años.

Ilustración 7 Plantilla desagregada por sexos



Elaboración propia

Todas las personas que han respondido el cuestionario cuentan con la nacionalidad española.

Con respecto a la antigüedad en el cargo/puesto que ocupan dentro de la organización de la entidad. Encontramos que el grupo que más personas aglutina es el que pertenece a menos de cinco años trabajando en el consistorio con 11 personas (11 mujeres y 1 hombre). Seguido de 5 personas que se encuentran en la franja de entre 16 y 20 años ostentando el puesto en la entidad. La persona que más tiempo lleva trabajando en la Mancomunitat El Carraixet la encontramos en la franja de entre 31 y 35 años.

Clasificación profesional

A la pregunta ¿es usted beneficiaria/o de trienios? Un 70% de las personas encuestadas indican que sí que perciben trienios mientras que un 30% indica que no. La plantilla que es beneficiaria indica que la cohorte de trienios que les pertenecen por antigüedad es:

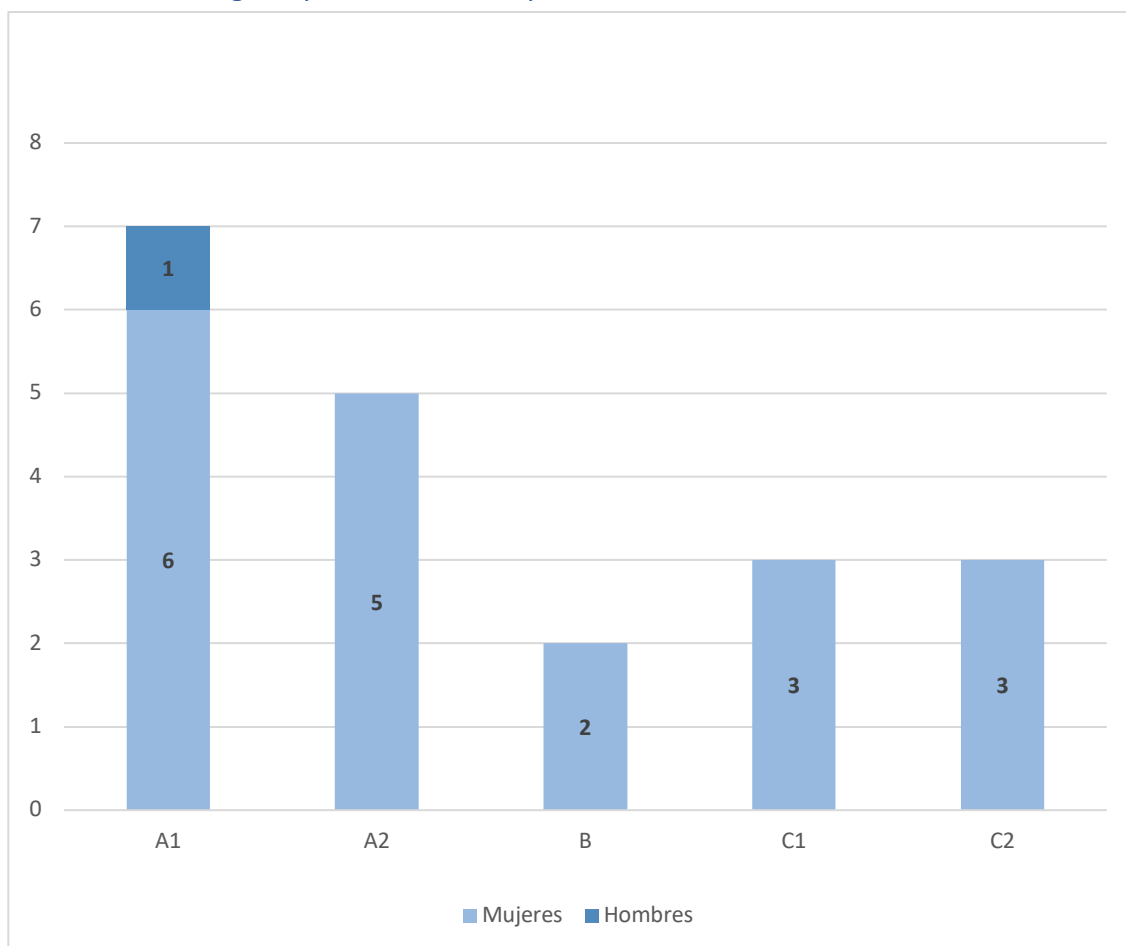
Tabla 1: Personal beneficiario de trienios

Trienios	Trabajadoras/es
Entre 1 y 5	9
Entre 6 y 10	5
Entre 11 y 15	1

Elaboración propia

La distribución de la plantilla según la categoría profesional a la que pertenecen es la siguiente:

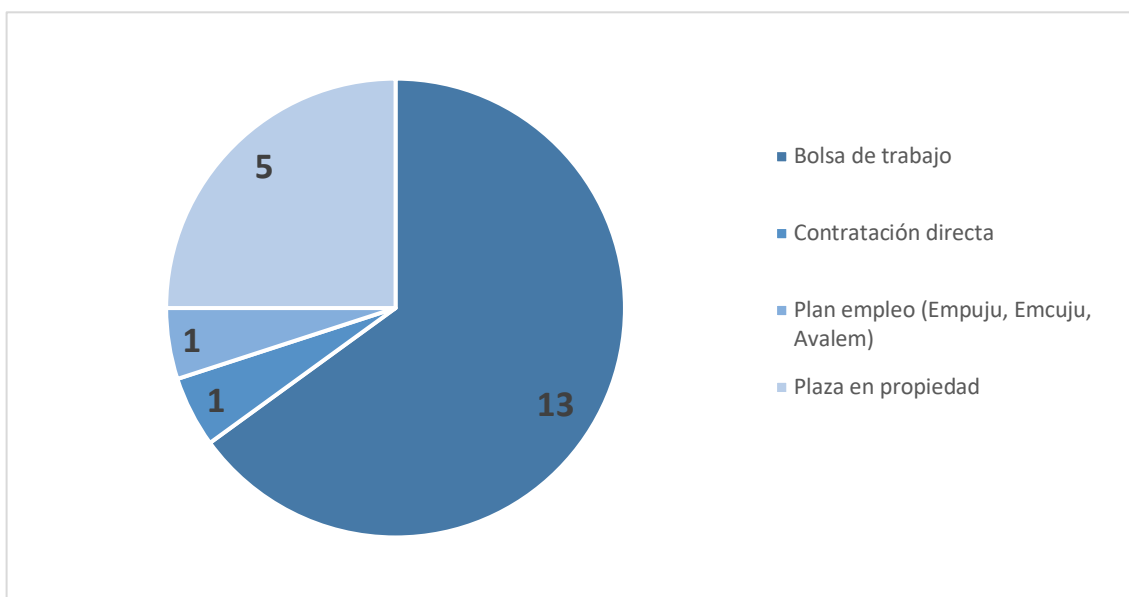
Ilustración 8 Categoría profesional de la plantilla



Elaboración propia

El acceso a su puesto de trabajo ha sido a través de:

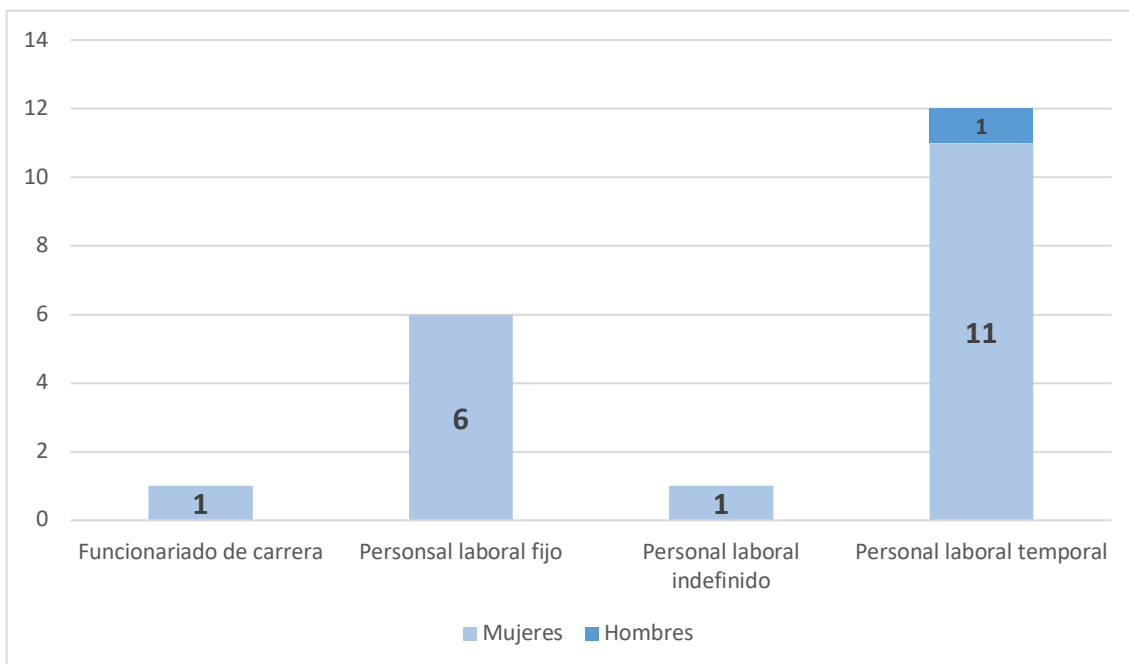
Ilustración 9 ¿Como accedió a su puesto?



Elaboración propia

A la pregunta ¿podría indicar su tipo de contrato? La plantilla ha indicado:

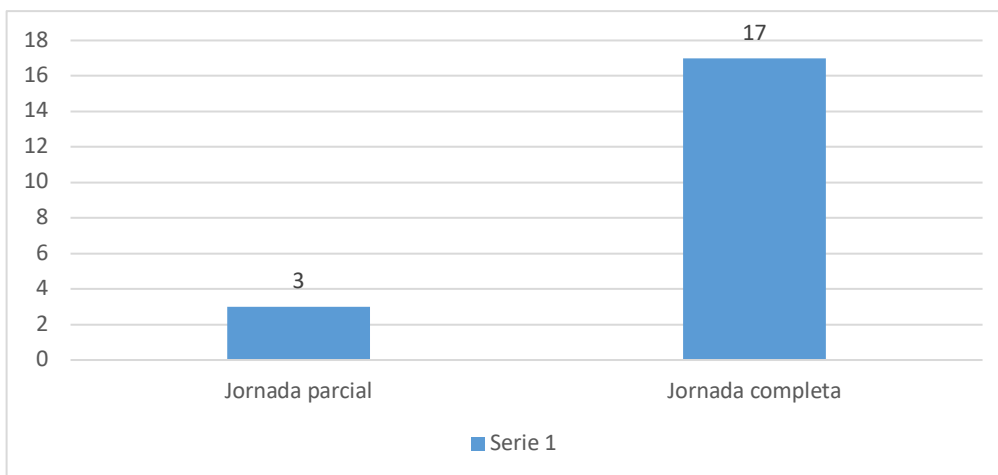
Ilustración 10 Tipo de contrato por sexo



Elaboración propia

Tres de las personas encuestadas indican que ocupan un puesto de responsabilidad en la entidad. El cargo que ostentan es el de coordinador/a del departamento/área en la que trabajan. La forma en la que accedieron al cargo es a través de concurso o de libre designación. Dos de las personas ocupan el puesto entre 1 y 3 años mientras que la otra lleva menos de un año.

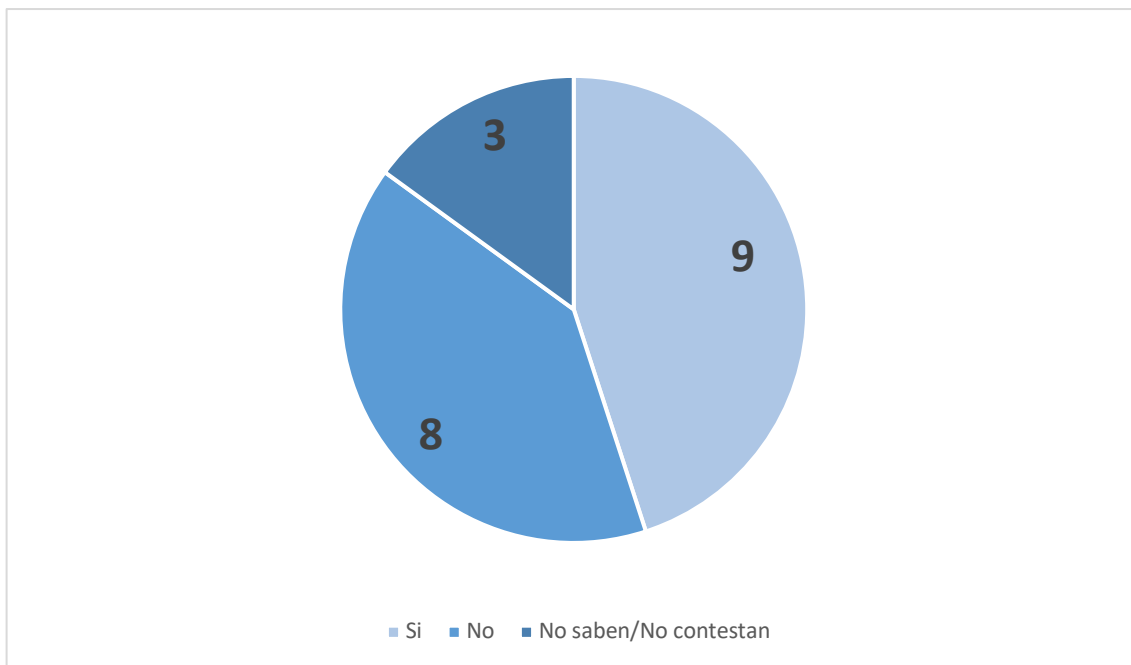
La jornada laboral de la plantilla se desagrega de la siguiente forma:



Por tanto, podemos observar que la gran mayoría de la plantilla cuenta con una jornada de trabajo a tiempo completo. Trabajando entre 35 y 40 horas a la semana, Las personas a tiempo parcial indican que su jornada laboral es inferior a las 20 horas semanales. Cabe destacar que 15 de las personas encuestadas señalan que cuentan con flexibilidad horaria en cuanto al inicio/finalización de la jornada. Las otras 5 indican que en su caso no cuentan con ello.

A la pregunta ¿aprecias la existencia de categorías y grupos profesionales feminizados o masculinizados? Los datos obtenidos manifiestan que:

Il·lustració 11 ¿Existen categorías profesionales feminizadas o masculinizadas?



Elaboración propia

La plantilla cuando se le pregunta ¿su entidad tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? Indican que:

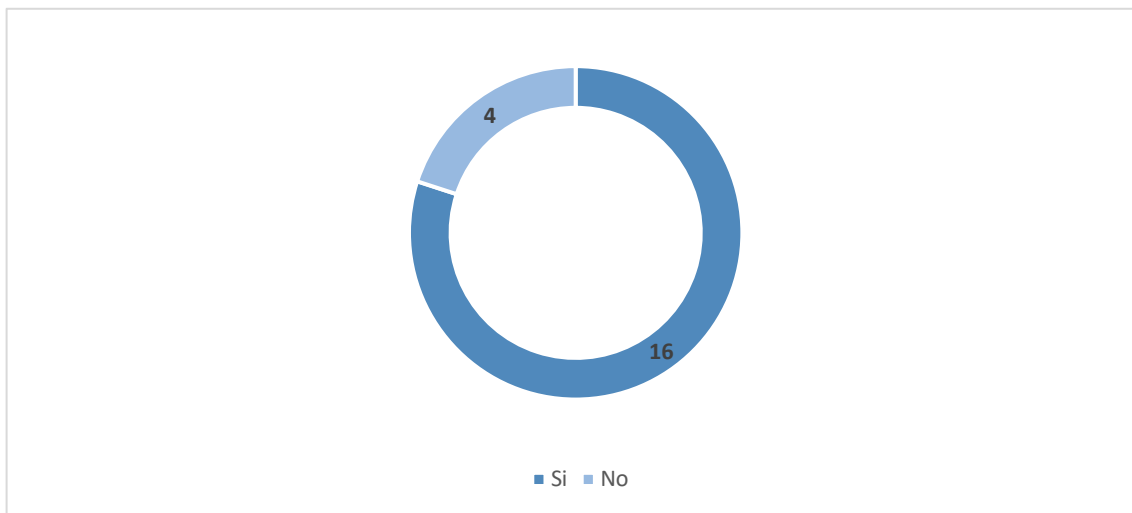
Tabla 2: Percepción acerca del acceso al empleo en igualdad de condiciones

Si porque se esta realizando un diagnóstico de plan interno	10 personas
Si porque se promueve la contratación	1 persona
No porque siguen existiendo desigualdades	2 personas
No es necesario porque ya hay igualdad	2 personas
No sabe/no contesta	1 persona

Elaboración propia

El 80% de la plantilla manifiesta que sí que existen criterios que garantizan la elección de una persona para un puesto de trabajo sin sesgos de género en la entidad.

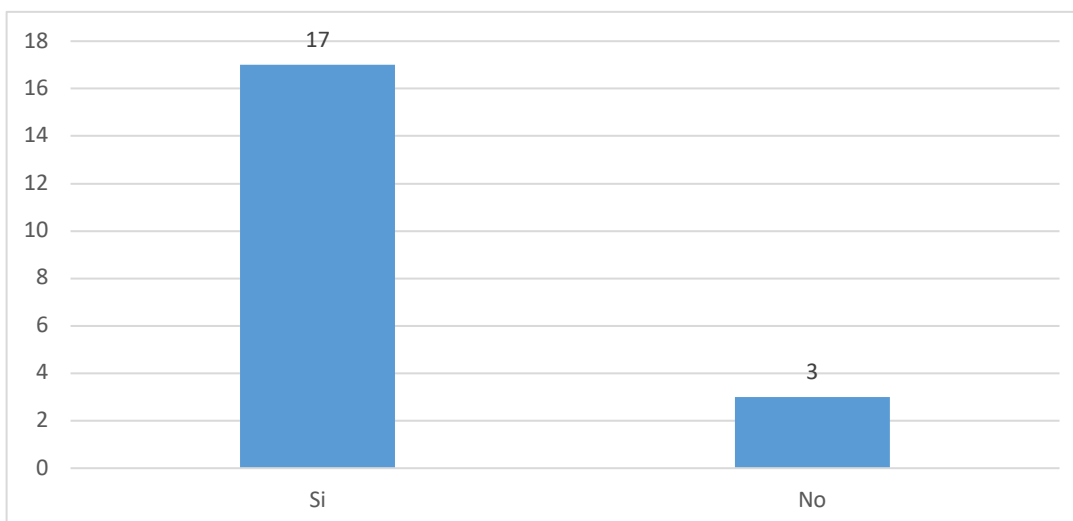
Ilustración 12 Percepción de que existen criterios que garantizan la contratación sin sesgos de género



Elaboración propia

Las personas encuestadas transmiten que, sí que es habitual la contratación de personal para sustitución de la plantilla en casos como de excedencia familiar, paternidad o maternidad. Además, indican que normalmente estas contrataciones se hacen por medio de bolsas de trabajo.

Ilustración 13 ¿Es habitual la contratación de personal para sustituir excedencias?



Elaboración propia

Un 65% de las personas encuestadas, consideran que las personas responsables de los procesos de selección de personal de la entidad cuentan con formación y materiales necesarios para garantizar entrevistas sin sesgos de género. Un 15% indican que no cuentan con esta perspectiva mientras que un 20% no sabe/no contesta al respecto.

Promoción

Una de las cuestiones que se han planteado ha sido la promoción interna centrando las preguntas en los últimos cinco años. Por unanimidad la plantilla indica que no han participado en ningún proceso de promoción interna de la entidad. Solamente una persona señala que si, pero no especifica nada al respecto. 6 de las personas encuestadas si que resalta que en este periodo de tiempo ha visto un aumento de su salario y 11 han mejorado su horario de trabajo. La formación profesional tampoco ha supuesto un cambio de grupo o subgrupo.

Con respecto al futuro a la pregunta ¿Actualmente tiene expectativas de desarrollo profesional en la entidad? La plantilla indica:

Tabla 3: Expectativas de futuro

Sí y creo que tengo posibilidades	7 personas
Si estoy formándome para poder optar a otro puesto en la entidad que requiera de una formación concreta	1 persona
No hay posibilidad de promoción o cambio de puesto	10 personas
No me lo he planteado	2 persona

Elaboración propia

Un 90% de la plantilla considera que hombres y mujeres promocionan por igual en la entidad. 14 de las personas encuestadas indican que “si porque se tiene en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo” y 4 “si porque se motiva a

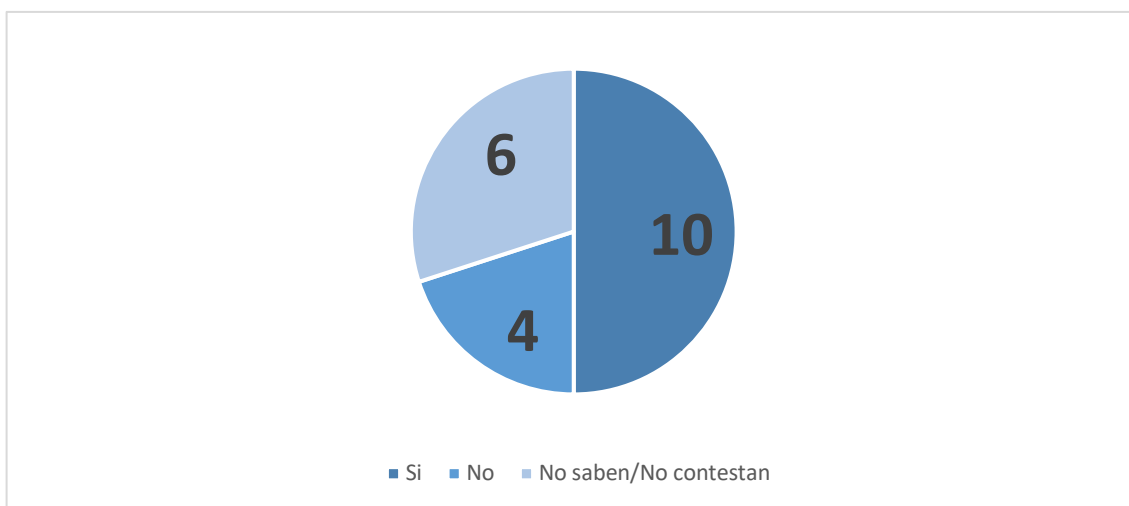
participar a la plantilla por igual”. Solamente dos personas señalan que “no ya que ambos sexos no cuentan con la misma disponibilidad para asumir iguales cargas”.

Si que se detecta que un 40% de la plantilla considera que el personal que cuenta con reducción de jornada laboral no tiene las mismas posibilidades de promocionarse que aquellas personas que tienen jornada completa. Un 35% responden que no tienen una valoración al respecto mientras que un 35% indican que si que tienen igualdad de oportunidades para promocionarse.

Con respecto a las posibilidades de promocionarse de las personas que han solicitado o se les ha concedido una excedencia, un 40% de las personas encuestadas consideran que si que tienen las mismas posibilidades de promoción que aquella persona que no lo ha hecho. Un 25% responde que no tienen las mismas posibilidades y un 35% no saben/no contestan a la cuestión.

A la pregunta ¿Crees que hay puestos con mayores posibilidades de promoción que otros?

Ilustración 14 Percepción acerca de si existen puestos con mayores posibilidades de promocionar que otros



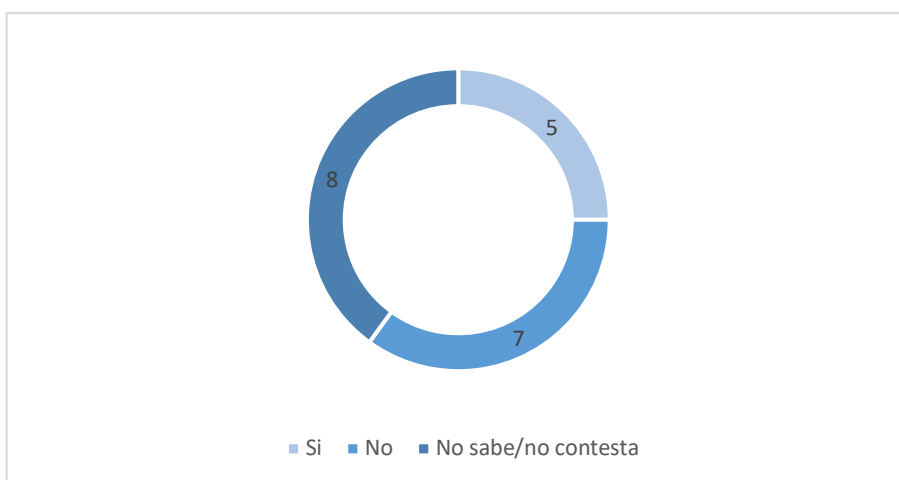
Elaboración propia

Solo un 25% de la plantilla considera que se informa, motiva y forma a la plantilla por igual para que participen en los procesos de promoción profesional. Un 55% de las

personas no manifiestan ninguna opinión al respecto mientras que un 20% responden con una negación.

Respecto a la promoción a puestos de mayor responsabilidad y dedicación la pregunta que se ha formulado ¿crees que, al mismo tiempo, se incorporan medidas que facilitan la conciliación? Solamente un 25% de las personas encuestadas indica que consideran que se incorporan medidas que facilitan la conciliación. Mientras que un 75% responden o bien que no o no saben/no contestan.

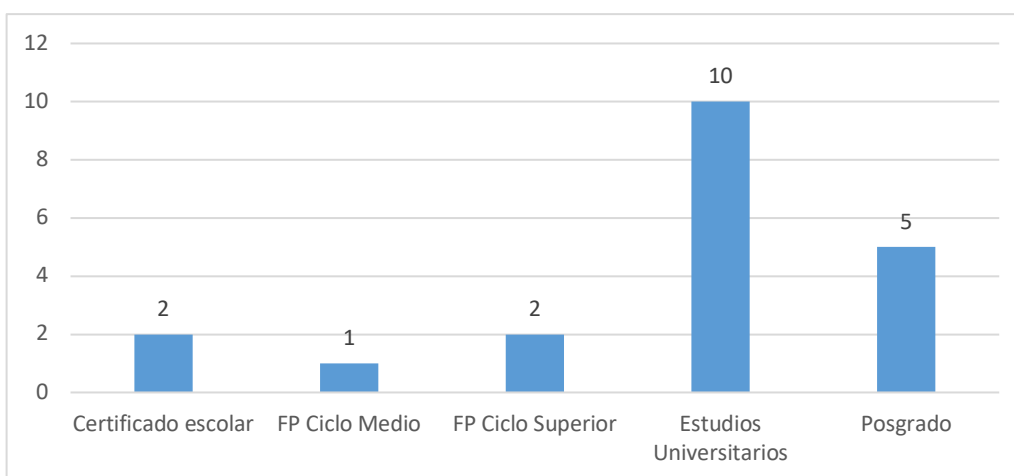
Ilustración 15 ¿Se incorporan medidas que faciliten la conciliación?



Formación

¿Cuál es su nivel más alto de estudios alcanzado?

Ilustración 16 Nivel de estudios alcanzado



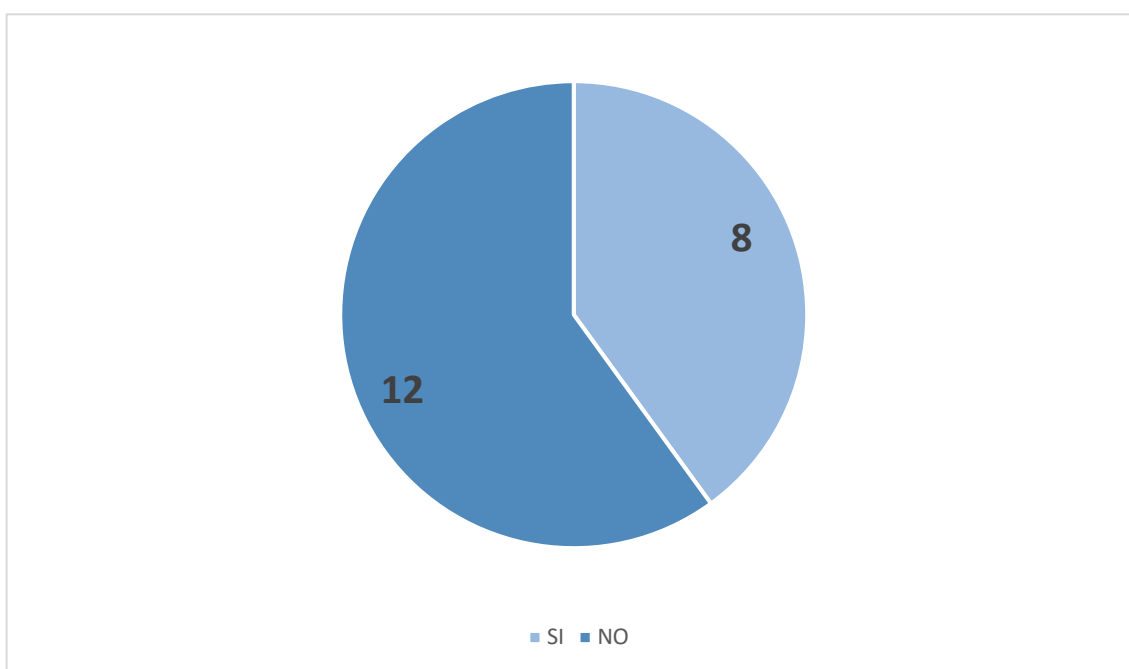
Elaboración propia

Un 65% indica que su nivel de estudios corresponde con su categoría profesional dentro de la organización de puestos de la entidad mientras que un 35% responde que no coinciden.

En la actualidad únicamente dos personas se encuentran cursando estudios oficiales. Con respecto a la formación recibida por parte de la Mancomunitat El Carraixet en el último año solamente dos personas indican que la han recibido. La formación que se les ha proporcionado esta ligada a su puesto de trabajo y tienen que ver con la gestión de la tramitación de la sede electrónica de la entidad y del programa Gestiona y SIUSS.

A la pregunta ¿conoce las acciones de formación de la empresa? las respuestas nos indican que un 60% de la plantilla no es conocedora de esta información.

Ilustración 17 ¿Conoces la formación ofrecida por la entidad?



Elaboración propia

Las respuestas nos indican que la plantilla tiene la percepción de que las acciones de formación que se promueven por parte de la entidad no llegan a conocimiento de toda la plantilla. Asimismo, a la pregunta ¿crees que el personal de todas las categorías y secciones de la entidad tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación? Un

40% responde afirmativamente. Mientras que un 25% indican que no, un 35% no saben/no contestan a la cuestión.

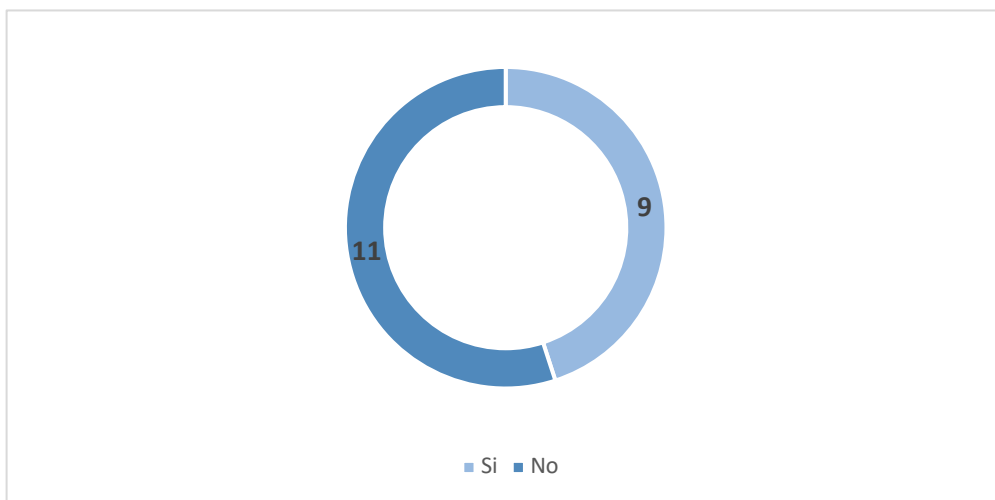
Los obstáculos que indica la plantilla que han dificultado su acceso a las formaciones organizadas por la entidad son:

- 7 personas indican que no han tenido ningún problema porque se atiende por parte de la entidad a todas las peticiones
- 9 personas indican que no porque el objetivo de la entidad es formar a todo el personal.
- 2 personas indican que si porque por parte de la entidad se oferta más formación relacionada con puestos donde hay más presencia de mujeres. Cabe recordar que de las 28 personas que trabajan en la entidad solamente una es un hombre.
- 1 persona recalca que la principal dificultad que ha encontrado es que la formación se programa fuera del horario laboral de la plantilla.

Con respecto al horario en que se imparten las formaciones. Un 60% de las personas indican que si que se realizan dentro del horario laboral mientras que un 25% no saben/no contestan y un 15% señalan que no se realizan durante la jornada laboral. Cabe indicar que 9 de las 20 personas encuestadas destacan que se ofrece formación en línea para que puedan realizar los cursos en el horario que mejor se adapte a sus necesidades.

A la pregunta ¿ha requerido de formación por su cuenta para poder llevar a cabo tareas relacionadas a su puesto de trabajo? La respuesta ha sido:

Ilustración 18 ¿Ha requerido de formación por su cuenta para poder llevar a cabo tareas relacionadas a su puesto de trabajo?



Elaboración propia

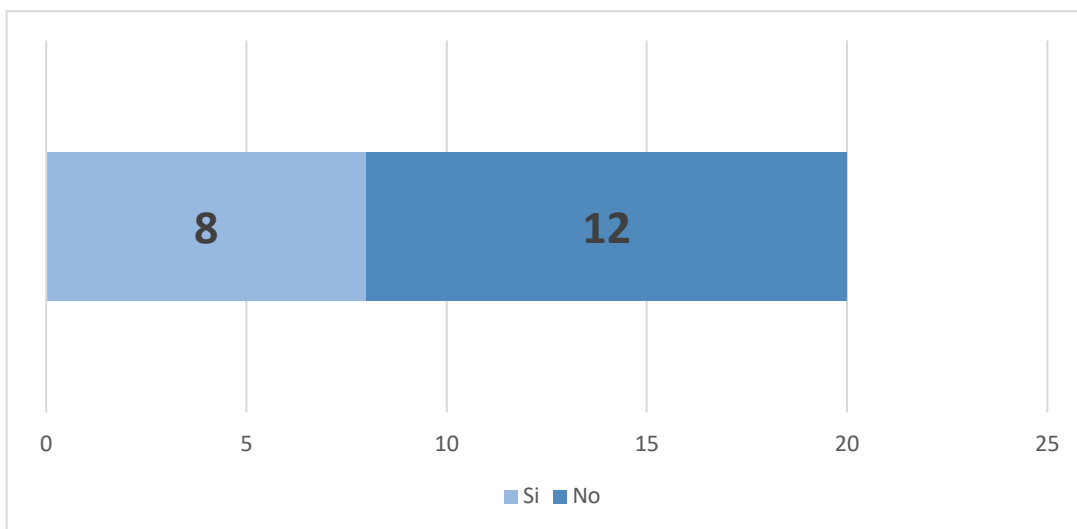
La formación que han requerido ha sido:

- Especialización en su área de trabajo dentro de la entidad
- Cursos impartidos por organismos públicos relacionados con su sector de actividad.
- Formación ofrecida por su colegio profesional
- Formación en Atención Sociosanitaria y Teleasistencia.
- Estudios universitarios para complementar la formación adquirida hasta el momento.

Con respecto a los conocimientos sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades. Un 60% de las personas encuestadas indica que no cuenta con formación en la materia. Las ocho personas que reconocen contar con formación en perspectiva de género, indican que la obtuvieron:

- 4 de forma autodidacta
- 4 por medio de formación ofrecida por la entidad
- 2 dentro de sus estudios universitarios.

Il·lustració 19 ¿Cuenta usted con formación en perspectiva de género?

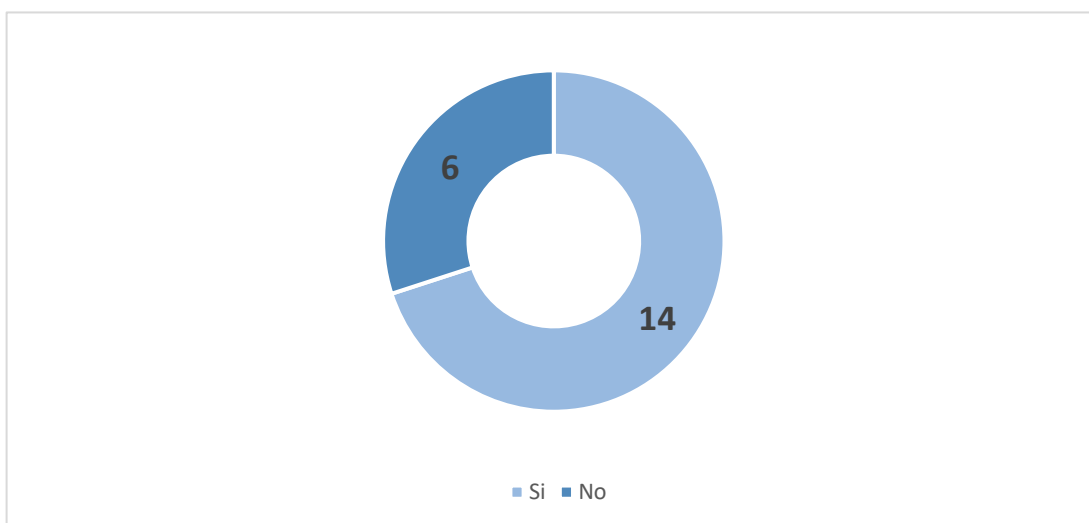


Elaboración propia

Retribuciones

A la pregunta ¿percibe usted en su salario un complemento salarial de destino? Las respuestas obtenidas indican que sí. Se debe señalar que el personal de la Mancomunitat se traslada a trabajar a las cuatro sedes de los ayuntamientos que la componen (Alfara del Patriarca, Bonrepós i Mirambell, Foios y Vinalesa) cuando se requiere de su presencia.

Il·lustració 20 ¿Percibe en su salario un complemento salarial de destino?



Elaboración propia

La cuantía que perciben por este complemento en su salario mensual es:

Tabla 4: Cuantía mensual del complemento salarial de destino

Cuantía	Personas
Menos de 99 euros	1 persona
Entre 240 euros y 399 euros	9 personas
Más de 400 euros	2 personas

Elaboración propia

También se indica que 14 personas perciben un complemento salarial específico (aunque no señala el concepto) de menos de 99 euros.

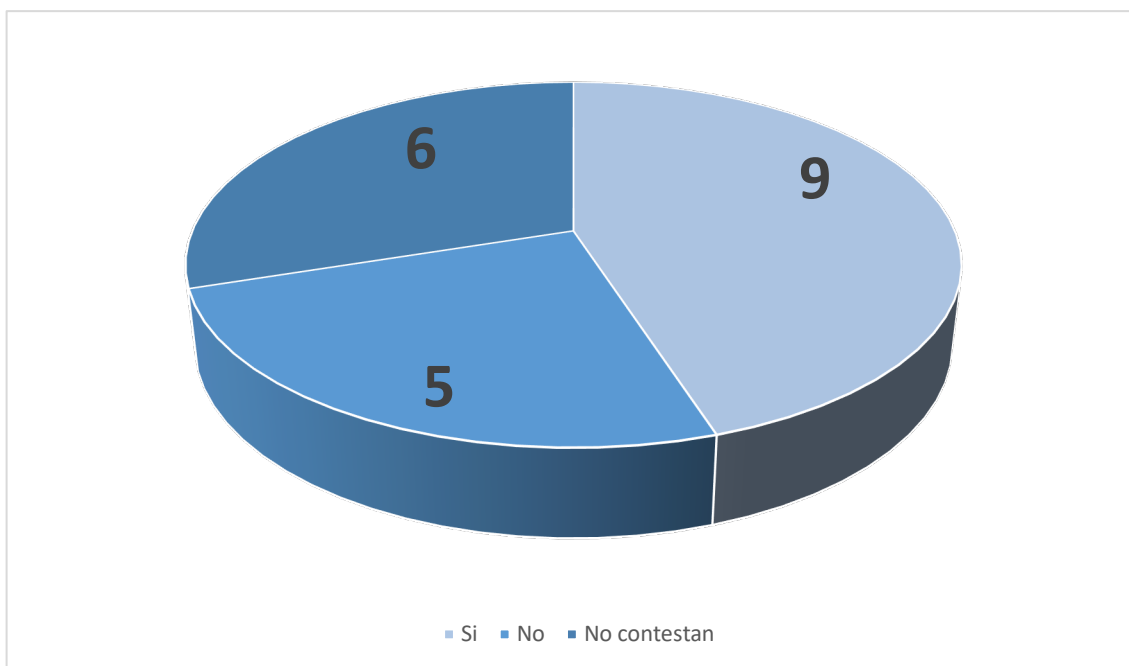
Un 25% de las personas encuestadas indican que tienen dificultades a la hora de entender las partes de las que se compone su sueldo.

Conciliación vida familiar y laboral

8 de las 20 personas encuestadas cuenta con hijas/os a su cargo. La franja de edad de las y los descendientes a su cargo va desde menores de tres años hasta los 18 años. Con respecto a si cuentan con otras personas a su cargo. Cinco de ellas indican que si que tienen familiares bajo su cuidado.

A la pregunta ¿eres la persona que ejerce el cuidado principal de las responsabilidades familiares al cargo (hijas e hijos, personas de la tercera edad, personas con algún tipo de dependencia...)? La respuesta obtenida ha sido:

Il·lustració 21 Persones encarregades del cuidado de familiars a su cargo



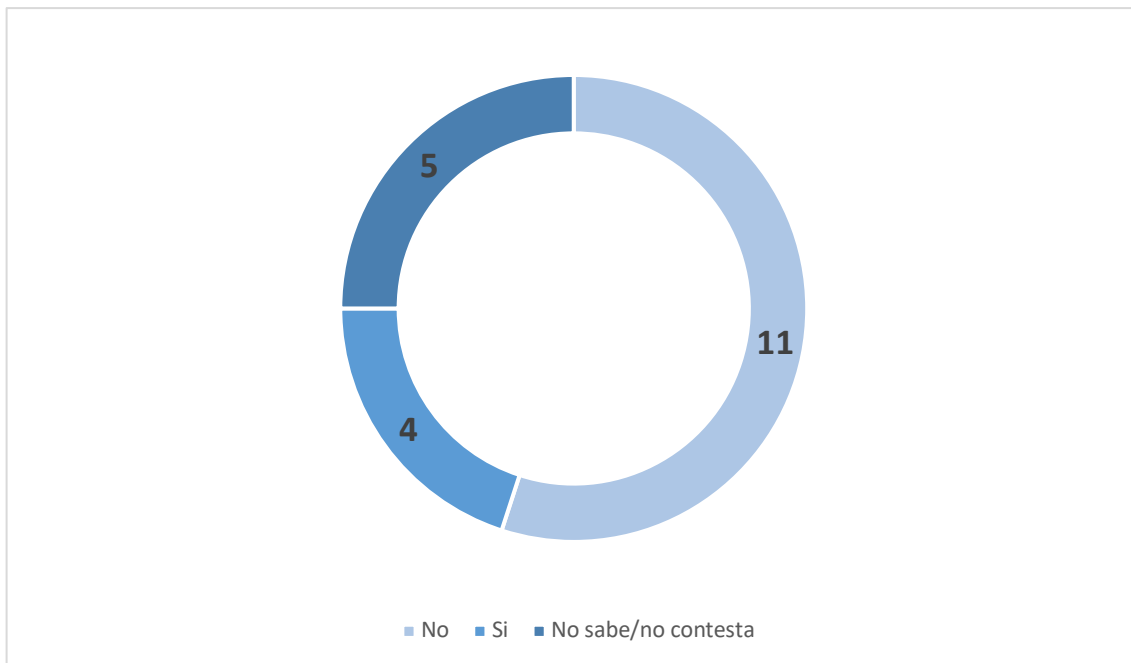
Elaboració pròpia

8 de les treballadores i treballador de la entitat indiquen que, si que requereixen de ajuda diària per poder atendre les seves responsabilitats laborals, familiars i personals. Els recursos dels que fan ús diàriament són:

- Xarxes familiars
- Contratació de professionals
- Entitats de oci i temps lliure
- Centres d'ensenyança
- Excedències i permisos
- Serveis municipals

A la pregunta ¿crees que se t'informa sobre la normativa legal de conciliació i de les accions llevades a terme per la empresa? La resposta obtinguda per part de la plantilla nos manifesta la necessitat de treballar aquest camp. Ja que 11 de les persones indiquen que no se les informa correctament de la matèria.

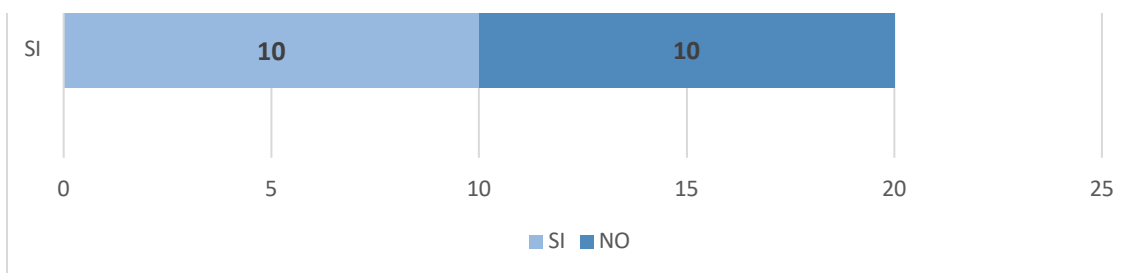
Il·lustració 22 ¿Crees que se te informa sobre la normativa de conciliación y acciones llevadas a cabo por la entidad?



Elaboración propia

Esta información se complementa con las contestaciones a la siguiente cuestión ¿conoce los derechos laborales en materia de conciliación y corresponsabilidad?

Il·lustració 23 Cuenta con conocimiento en derechos de conciliación y corresponsabilidad



Elaboración propia

Cuando se les pregunta si ¿conoce de la existencia de medidas específicas para favorecer la conciliación en su entidad? Un 70% de las personas indica que no conocen estas medidas. Las 6 personas que han contestado afirmativamente indican que los medios por los que han conocido estas medidas son:

- Los compañeros y las compañeras
- Sindicato

- Reunión informativa
- Correo electrónico por parte de la entidad

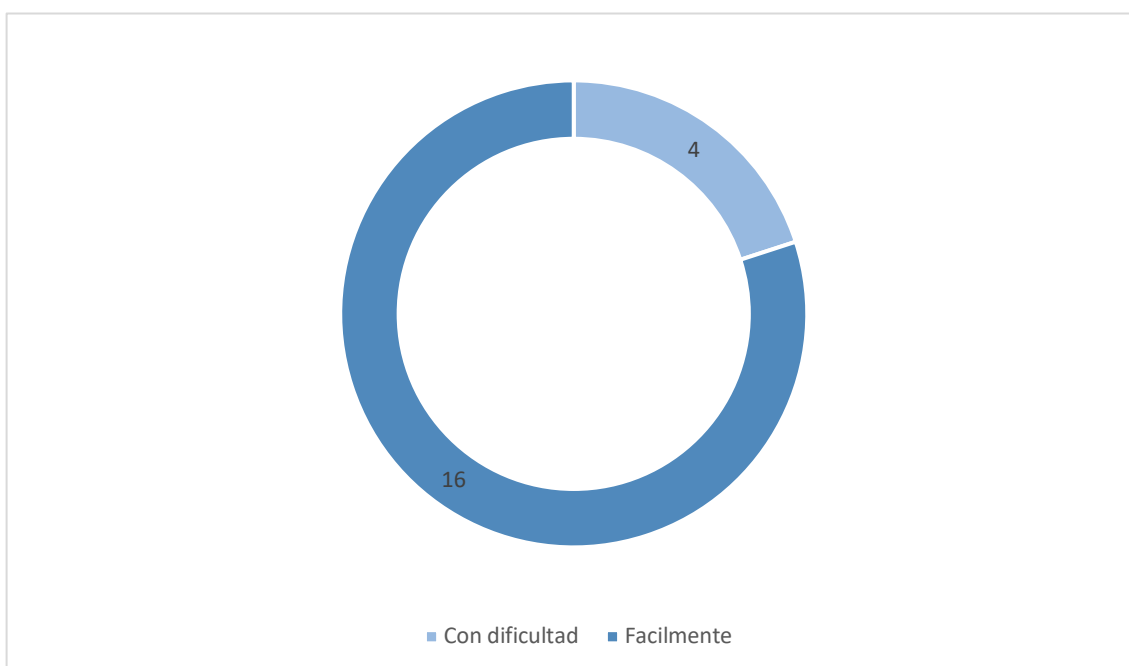
Los derechos laborales en materia de conciliación y corresponsabilidad utilizados por la plantilla en los últimos años son los siguientes:

- Permiso por lactancia
- Permisos laborales
- Permiso por teletrabajo
- Reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores de edad

Cuando se les pregunta directamente acerca de si consideran que la entidad favorece la conciliación de los trabajadores. La plantilla indica que, si y añaden que aplican medidas de flexibilidad horaria, permite elegir las vacaciones y los cambios de turnos y acepta las reducciones de jornadas.

A la pregunta ¿con qué nivel de dificultad consigues conciliar tu vida laboral con la familiar? La plantilla responde que:

Ilustración 24 Grado de dificultad para conciliar la vida familiar y laboral



Elaboración propia

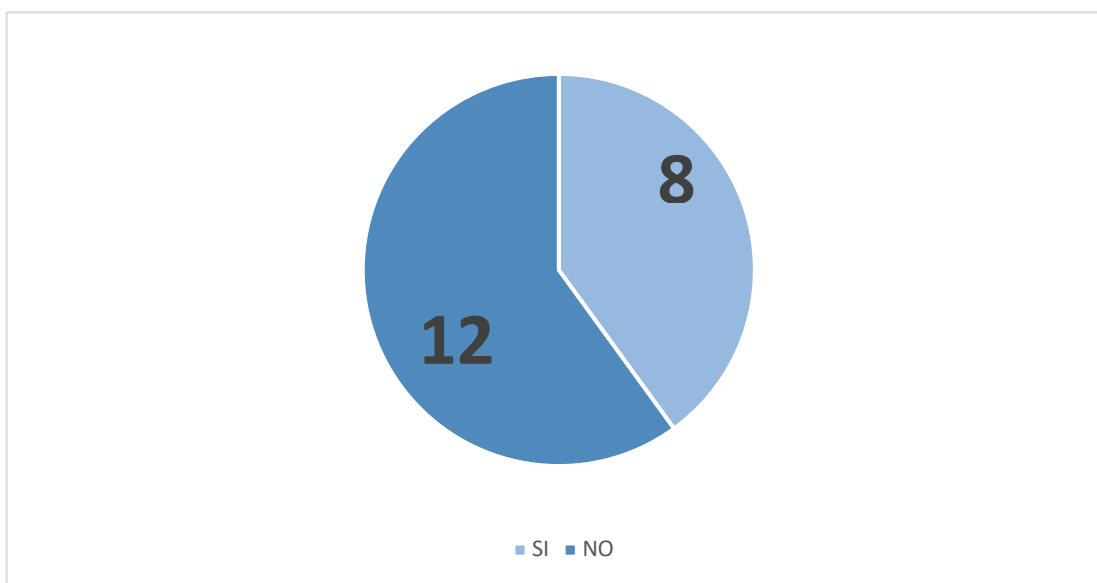
En este momento las personas encuestadas destacan por unanimidad que no cuentan con reducción de jornada laboral.

Con respecto a las vacaciones, 16 de las personas encuestadas indican que no existe ningún orden para solicitarlas. De las 4 que indican que sí que establece un orden para la selección alega que se hace por antigüedad en la entidad.

Salud laboral

En los últimos dos años, 13 de las personas encuestadas indican que no se ha efectuado una revisión médica por parte de la entidad. A la pregunta ¿considera usted que ocupa un puesto con cierto riesgo hacia su salud e integridad física/psíquica? Las respuestas

Ilustración 25 ¿Considera usted que ocupa un puesto con riesgo hacia su salud e integridad física/psíquica?



Elaboración propia

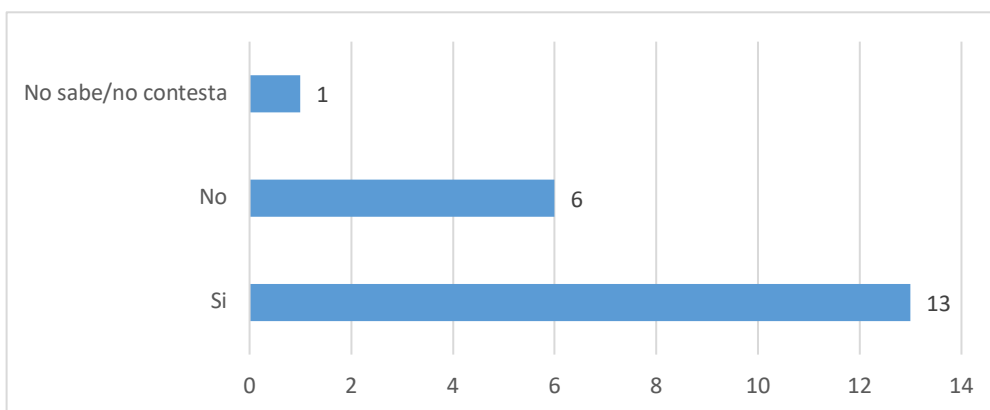
Los motivos que alegan las personas que han indicado que si son los siguientes:

- Soy itinerante y estoy mucho tiempo de un lado a otro con mi vehículo
- Porque estamos atendiendo al público
- Porque se atiende a personas con graves problemas de exclusión social (económicos, familiares...)
- Carga de estrés

- Mucha responsabilidad y poca ayuda de recursos

Con respecto a la carga de estrés que señalan varias trabajadoras de la entidad. Cabe destacar que cuando se les plantea si los ritmos de trabajo, volumen y descanso son adecuados indican que:

Ilustración 26 Adecuación de los ritmos de trabajo, volumen de trabajo y descansos



Elaboración propia

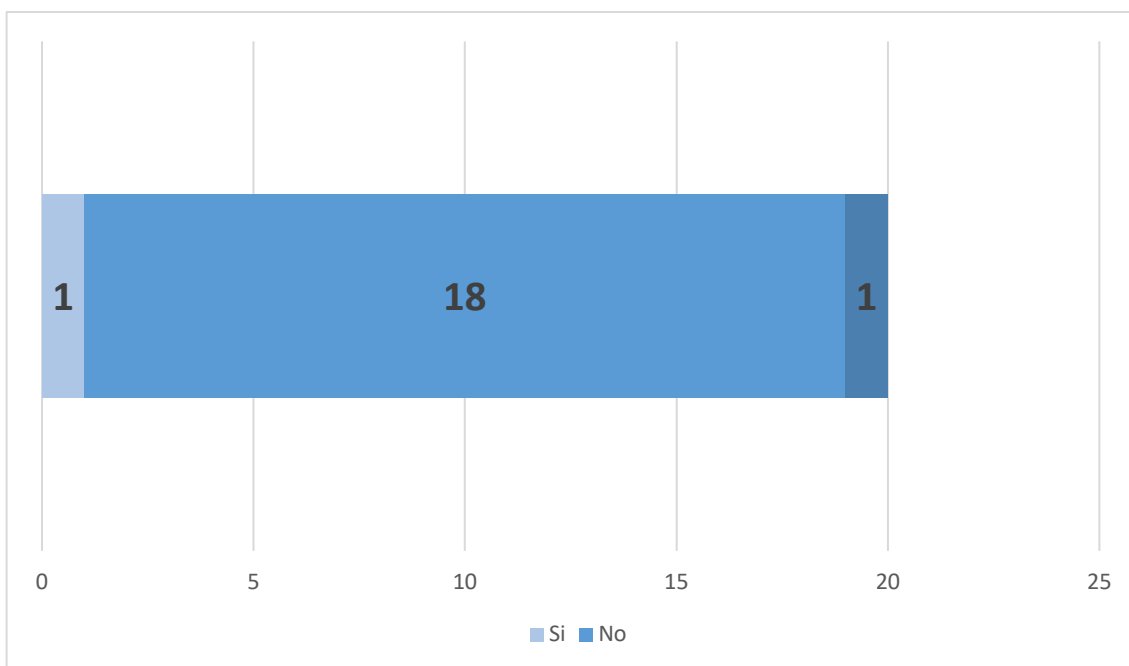
A la pregunta ¿conoce si en su entidad existe un Plan de Prevención de Riesgos Laborales? 11 de las personas encuestadas indica que sí, mientras que 9 señalan que no tienen conocimiento del documento.

Cuando se pregunta si reciben la información y materiales necesarios para asegurar su integridad física/psíquica en su puesto de trabajo. Las respuestas indican que la mitad de las personas encuestadas señalan que no perciben esos recursos, mientras que 5 responden afirmativamente. Las otras cinco personas no saben/no contesta a la cuestión.

Relativo a las bajas laborales. 12 personas han indicado que si que han estado de baja en algún momento desde que han entrado a trabajar a la entidad. Mientras que 8 responden que no han necesitado de ellas. Los motivos de las bajas han sido variados, el motivo principal esta relacionado con alguna enfermedad. Pero también, por maternidad o cuidado de un familiar.

Con respecto a si en la entidad se producen comentarios irónicos o burlones solamente una persona indica que sí que se producen.

Il·lustració 27 ¿Crees que en la empresa se producen comentarios irónicos o burlones?

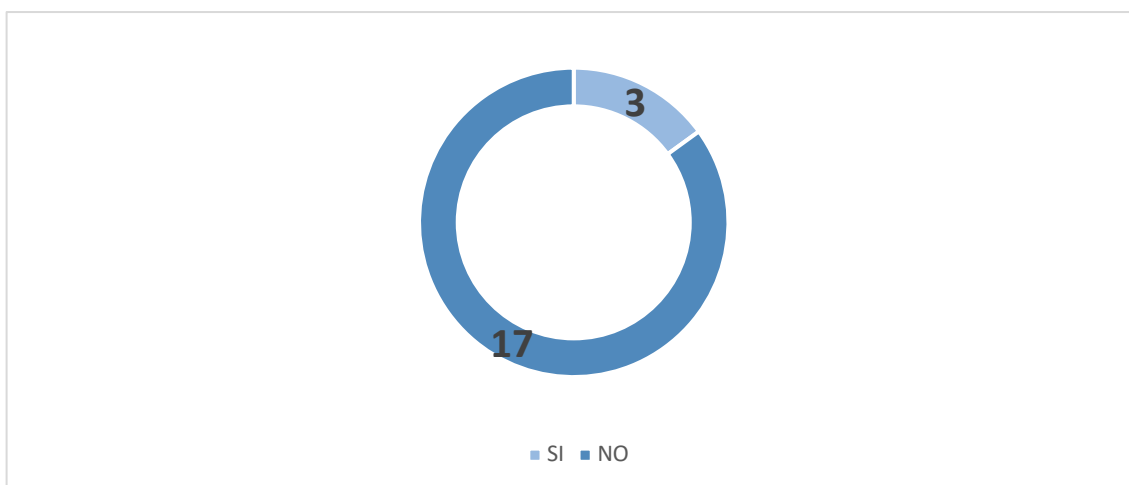


Elaboración propia

Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

A la pregunta ¿conoce usted si la Mancomunitat El Carraixet cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo? La plantilla manifiesta que existe un desconocimiento al respecto.

Il·lustració 28 ¿Cuenta su entidad con un protocolo contra la agresión sexual y por razón de sexo?



Elaboración propia

16 de las personas encuestadas indican que no son conocedoras/es de los procedimientos a seguir en el caso de presenciar una situación de intimidación en el espacio de trabajo. Consideran además que es necesario formar a la plantilla, en la detección y prevención de situaciones de intimidación en el espacio de trabajo. 4 de las personas encuestadas, indican que se ha dado alguna vez en el pasado, situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en su entorno laboral pero que ya se pusieron en marcha los mecanismos correspondientes.

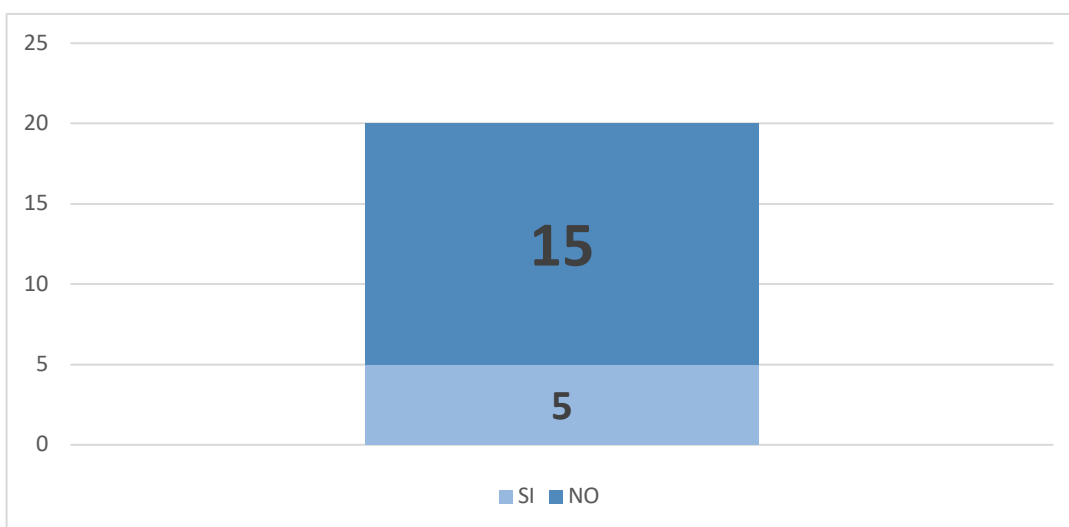
Cabe destacar que la plantilla destaca el buen ambiente de trabajo que hay en la entidad.

Uso del lenguaje inclusivo

A la pregunta ¿se hace uso del lenguaje inclusivo en la entidad? La plantilla indica mayoritariamente que sí. 17 de las personas encuestadas señalan que no conocen de la existencia de un protocolo de uso del lenguaje inclusivo elaborado por parte de la entidad. Las 3 personas que indican que, sí que usan el protocolo, añaden que el canal por el que lo recibieron fue por vía sindical y por medio de una reunión con el personal de la entidad.

¿Ha recibido formación en lenguaje inclusivo? La plantilla responde:

Ilustración 29 Personas que han recibido formación en uso del lenguaje inclusivo



Elaboración propia

2 de las personas que han respondido que, si que han recibido en algún momento esta formación, destacan que fue proporcionada por la entidad.

La autovaloración acerca de sus capacidades para el uso del lenguaje inclusivo indica que son buenas, pero a pesar de ello, en los comentarios destacan dificultades para detectar el uso incorrecto del lenguaje.

Transporte

El principal medio de transporte empleado por la plantilla es el uso del vehículo privado. Los motivos que alegan para ello son dos. Por un lado, el ahorro de tiempo. Por otro, la mala conexión existente en transporte público desde su lugar de trabajo a su vivienda.

Conclusiones

- El 20% de la plantilla manifiesta que no existen criterios que garantizan la elección de una persona para un puesto de trabajo sin sesgos de género.
- El 65% de las personas encuestadas, consideran que las personas responsables de los procesos de selección cuentan con formación y materiales necesarios para garantizar entrevistas sin sesgos de género.
- El 40% de la plantilla considera que el personal que cuenta con reducción de jornada laboral, no tiene las mismas posibilidades de promocionarse, que aquellas personas que tienen jornada completa.
- Un 75% de las personas encuestadas, consideran que no se informa, motiva y forma a la plantilla por igual para que participen en los procesos de promoción profesional.
- Percepción de que las acciones de formación que se promueven por parte de la entidad, no llegan a conocimiento de toda la plantilla.
- El 60% de las personas encuestadas no cuentan con formación en perspectiva de género e igualdad de oportunidades.
- 11 personas indican que no conocen la legislación sobre conciliación vida laboral y personal.
- 13 de las personas encuestadas indican que no se ha realizado ninguna revisión médica por parte de la entidad.

- 9 de las personas encuestadas no conocen si existe un Plan de Riesgos Laborales en la Mancomunitat.
- La plantilla indica que no existe un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Anexo

Plantilla desagregada por sexos y franja de edad

	Hombres	Mujeres
Entre 26 y 35 años		5
Entre 36 y 45 años	1	4
Entre 46 y 55 años		6
Más de 56 años		4

Plantilla por antigüedad en el puesto

	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	1	10
Entre 11 y 15 años		1
Entre 16 y 20 años		5
Entre 21 y 25 años		1
Entre 26 y 30 años		1
Entre 31 y 35 años		1

Diagnóstico cualitativo

Entre las observaciones realizadas por una técnica de Nimia en sus visitas a la entidad, y conversaciones con la plantilla de la Mancomunitat El Carraixet. Se toma nota de las siguientes cuestiones manifestadas por parte del personal:

- **No cuentan con una base de datos desagregada por sexos** que permita realizar un diagnóstico de situación. Esta información no se encuentra digitalizada, ni tampoco existe ningún tipo de base de datos. Dificulta por tanto la recogida de datos, pero también **manifiesta el desconocimiento acerca de la situación de la plantilla.**
- La plantilla con la que se ha podido conversar, manifiestan su **desconocimiento en cuanto al uso del lenguaje inclusivo en su día a día.** Y **destacan que es necesario formarse o contar con algún recurso que les facilite la tarea.**
- La **plantilla no cuenta con conocimientos para incorporar la perspectiva de género**, en casos como, la elaboración de las bases para un proceso selectivo de personal. También manifiestan, un desconocimiento sobre como valorar una memoria de proyecto dentro de los procesos de selección incorporando la perspectiva de género, en concreto en la convocatoria para la selección de Técnica/o de Igualdad.
- Manifiestan que la sociedad avanza y que, en su trato diario con la ciudadanía, **conceptos como transexualidad o transgénero no saben como abordarlos.**
- El ser personal itinerante y la atención directa con la ciudadanía genera estrés en la plantilla. En concreto, en aquellas personas que pertenecen al departamento de servicios sociales. A raíz de la COVID-19 esta sensación a aumentado.
- El **no tener capacidad para prevenir y detectar supuestos de violencia de género, así como situaciones de acoso sexual** también genera inseguridades en la plantilla.

Se observa en los tabloneros de la entidad la divulgación de las siguientes campañas:





ACCIONES

ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO

Objetivo general: Garantizar que el acceso a la entidad se realice sin sesgos de género

- Realización de un informe de impacto de género en las convocatorias de acceso al empleo.**

Objetivos específicos:	Incluir la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento de acceso al empleo. Procesos selectivos y de contratación de personal transparentes. Verificar que no contengan ningún sesgo de género
Calendarización	Vigencia del plan
Prioridad:	1
Personal responsable:	Agente de igualdad Técnica/o del departamento de Personal
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Bases y normativa específica de la convocatoria de empleo
Recursos económicos:	0 euros
Recursos humanos:	Personal técnico
Evaluación de indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de convocatorias de acceso al empleo - Número de bases revisadas - % de mujeres que se han presentado a las pruebas - % de hombres que se han presentado a las pruebas - Informe estadístico desagregado por sexo, nivel de estudios y edad

2. **Diseñar una batería de preguntas a utilizar en entrevistas personales en los procesos de selección.**

Objetivo específico:	Garantizar entrevistas neutrales desde la perspectiva de género
Calendarización:	Primer trimestre de 2023
Prioridad:	2
Personal responsable:	Departamento de RRHH Agente de Igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Guía de lenguaje inclusivo y no sexista
Recursos económicos:	0 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de entrevistas realizadas por sexo - Número de contrataciones por sexo

ÁREA 2: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Objetivo general: Avanzar hacia una comunicación inclusiva en la entidad

3. Elaboración de una guía de medidas de conciliación para informar a la plantilla de sus derechos.

Objetivo específico:	<p>Conseguir una conciliación real de la vida personal y laboral, que no suponga motivo de discriminación laboral ni obstáculo en la carrera profesional de la plantilla.</p> <p>Fomentar el uso de los derechos y permisos relacionados con la corresponsabilidad.</p>
Calendarización:	Segundo trimestre de 2022
Prioridad:	1
Personal responsable:	<p>Servicio de Personal</p> <p>Agente de Igualdad</p> <p>Representante sindical</p>
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	<p>Impresora, fotocopidora, ordenadores.</p> <p>Legislación laboral</p>
Recursos económicos:	0 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de guías enviadas desagregada por sexo - Número de consultas digitales realizadas

4. Elaboración de medidas para facilitar la formación para el personal que disfrute de excedencias y/o permisos para conciliar

Objetivo específico:	Conseguir una conciliación real de la vida personal y laboral, que no suponga motivo de discriminación laboral ni obstáculo en la carrera profesional de la plantilla.
Calendarización:	Tercer trimestre de 2023
Prioridad:	2
Personal responsable:	Departamento de RRHH Representante sindical
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Plan de Formación Anual de la plantilla
Recursos económicos:	0 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de comunicaciones enviadas - Número de medidas diseñadas - Número de personas que se han beneficiado de las medidas

ÁREA 3: RETRIBUCIONES

Objetivo general: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desempeño de puestos de igual valor

5. **Realización anual de un análisis estadístico sobre retribuciones a mujeres y hombres de la plantilla teniendo en cuenta la categoría profesional y la antigüedad**

Objetivo específico:	Revisar y mantener el equilibrio retributivo entre hombres y mujeres Identificar brechas salariales de género.
Calendarización:	Primer trimestre de 2022 Primer trimestre de 2023 Primer trimestre de 2024
Prioridad:	1
Personal responsable:	Departamento de Personal Agente de igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Ordenador Nóminas Convenio laboral
Recursos económicos	0 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de brechas salariales detectadas - Registro salarial

ÁREA 4: FORMACIÓN

Objetivo general: Avanzar hacia una mayor sensibilización de la plantilla en igualdad de género.

6. Elaborar un diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla

Objetivo específico:	Realizar una encuesta interna para la detección de necesidades formativas de todas las personas de la plantilla, teniendo en cuenta en el diagnóstico: temática, horario, modalidad online/presencial
Calendarización:	Primer trimestre de 2022. Primer trimestre de 2023 Primer trimestre de 2024
Prioridad:	1
Personal responsable:	ADL
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Impresora, fotocopidora, ordenadores
Recursos económicos:	0 euros
Recursos humanos:	Persona encarga de la gestión
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta realizada - Informe de resultados

7. Diseñar un Plan de Formación Anual

Objetivo específico:	Planificar la formación de la plantilla que compone la Mancomunitat El Carraixet teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de necesidades formativas
Calendarización:	Segundo trimestre de 2022 Segundo trimestre de 2023 Segundo trimestre de 2024
Prioridad:	2
Personal responsable:	Departamento de personal ADL Agente de igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Impresora, fotocopidora, ordenadores
Recursos económicos:	0 euros
Recursos humanos:	Personal Técnico encargado de elaborar el Plan de Formación
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Formación Anual - Informe de necesidad formativa

8. Realización de una formación en sensibilización de oportunidades para toda la plantilla

Objetivo específico:	Alcanzar un alto grado de sensibilización por parte del personal en materia de igualdad de género, así como ofrecer las herramientas necesarias para difundir los valores de igualdad.
Calendarización:	Segundo trimestre de 2022
Prioridad:	2
Personal responsable:	Agente de igualdad Técnica/o del departamento de Personal ADL
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Copisteria, ordenadores, proyector
Recursos económicos:	500 euros
Recursos humanos:	Personal técnico con formación acreditada en perspectiva de género
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas que han participado en la formación impartida desagregada por sexos - Número de sesiones impartidas - Contenido de la formación - Formación en la materia acreditada con certificado académico de la persona que imparta la formación. - Número de horas formativas

9. Realización de una formación en igualdad para el personal encargado de redactar las convocatorias de acceso al empleo de la entidad

Objetivo específico:	Evitar sesgos de género en las bases de convocatoria de procesos de selección que generen discriminaciones.
Calendarización:	Primer trimestre de 2023
Prioridad:	2
Personal responsable:	Agente de igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Copistería, ordenadores, proyector
Recursos económicos:	500 euros
Recursos humanos:	Personal técnico con formación acreditada en la materia
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas que han participado en la formación impartida desagregada por sexos - Número de sesiones impartidas - Contenido de la formación - Formación en la materia acreditada con certificado académico de la persona que imparta la formación. - Número de horas formativas

ÁREA 5: COMUNICACIÓN

Objetivo general: avanzar hacia una comunicación inclusiva en la entidad

10. Presentación del plan de igualdad a la plantilla

Objetivo específico:	Dar a conocer a la plantilla el plan de igualdad elaborado por la entidad.
Calendarización:	Tercer trimestre de 2021
Prioridad:	1
Personal responsable:	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de Igualdad de la Mancomunitat El Carraixet - Presidencia de la Mancomunitat El Carraixet
Acción dirigida a:	Toda la plantilla
Recursos materiales:	Sala de la entidad donde se presenta el plan de igualdad.
Recursos económicos:	0 euros
Recursos humanos:	Persona encargada de la presentación
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de la Comisión de Igualdad - Fotografías del acto - Nota de prensa - Listado de la plantilla asistente a la presentación desagregado por sexo

11. Creación de un kit de bienvenida para futuras incorporaciones. Difundir a las futuras incorporaciones de la plantilla el plan de igualdad

Objetivo específico:	Dar a conocer a las futuras incorporaciones de la plantilla el plan de igualdad interno del consistorio
Calendarización:	Cuarto trimestre de 2021. Una vez elaborado el material, en el momento en el que una nueva persona se incorpora a la plantilla se debe dar la información.
Prioridad:	2
Personal responsable:	Agente de Igualdad de la Mancomunitat El Carraixet.
Acción dirigida a:	Toda la plantilla
Recursos materiales:	Sala de la entidad donde se presenta el plan de igualdad
Recursos económicos:	0 euros
Recursos humanos:	Persona encarga de entregar la documentación
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas a las que se les ha entregado la documentación desagregada por sexo - Registro de correos electrónicos emitidos con la documentación correspondiente al kit de bienvenida

12. Difusión en el tablón de anuncios y en las redes sociales que la entidad cuenta con un Plan de Igualdad.

Objetivo específico:	Dar a conocer tanto a la plantilla como a las personas usuarias de la entidad, que está vigente el plan de igualdad de la empresa
Calendarización:	Tercer trimestre de 2021. Una vez se presente el plan a la plantilla, se debe colocar en un puesto visible la cartelería en el tablón de anuncios, así como en la web de la Mancomunitat, hasta el fin de la vigencia del plan.
Prioridad:	1
Personal responsable:	Departamento de comunicación
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Impresora, fotocopidora, ordenadores
Recursos económicos:	0 euros
Recursos humanos:	Persona encargada de la gestión
Indicadores de evaluación:	- Número de imágenes, carteles y publicaciones publicados durante la vigencia del plan.

13. Elaboración de una guía de uso del lenguaje inclusivo y no sexista

Objetivo específico:	Dotar de herramientas para hacer un uso del lenguaje inclusivo en la documentación interna/externa de la Mancomunitat El Carraixet, así como en el ámbito de la comunicación.
Calendarización:	Primer trimestre de 2022
Prioridad:	1
Personal responsable:	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de comunicación - Agente de Igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Dispositivos informáticos, impresora
Recursos económicos:	500 euros. Contratación (en el caso necesario) de personal especializado en la materia para la elaboración de la guía.
Recursos humanos:	Personal técnico con formación acreditada en perspectiva de género
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas en la plantilla desagregada por sexos a las que se les ha hecho entrega de la Guía de lenguaje inclusivo y no sexista

14. Elaboración de una auditoria de la página web de la Mancomunitat El Carraixet para detectar posibles sesgos de género.

Objetivo específico:	Detectar la existencia de sesgos de género en la comunicación digital de la entidad
Calendarización:	Tercer trimestre de 2022 Tercer trimestre de 2023 Segundo trimestre de 2024
Prioridad:	2
Personal responsable:	Agente de igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla Personas usuarias de la página web
Recursos materiales:	Dispositivos informáticos
Recursos económicos:	0 euros
Recursos humanos:	Personal técnico con formación acreditada en perspectiva de género.
Indicadores:	- Auditoría de la página web donde se detallen los cambios producidos, así como los sesgos detectados.

15. Realizar una revisión de la documentación interna y externa del consistorio.

Objetivo específico:	Incorporar el enfoque de género en el lenguaje utilizado en las comunicaciones con el fin de evitar el uso de sesgos de género.
Calendarización:	Cuarto trimestre de 2022
Prioridad:	2
Personal responsable:	Agente de Igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Dispositivos informáticos
Recursos económicos:	0 euros
Recursos humanos:	Personal técnico con formación acreditado en perspectiva de género
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos revisados - Número de sesgos de género detectados

16. Creación de un buzón de sugerencias o correo electrónico para recibir aportaciones y propuestas a las acciones concretas establecidas en este Plan de Igualdad, así como manifestar situaciones de desigualdad detectadas y que deben ser debatidas en la Comisión de Igualdad

Objetivo específico:	Velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación durante la vigencia del Plan interno de igualdad
Calendarización:	Primer trimestre de 2023
Prioridad:	2
Personal responsable:	Agente de igualdad Comisión de igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Buzón, ordenador
Recursos económicos:	20 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de comunicaciones recibidas - Número de actuaciones realizadas

ÁREA 6: SALUD LABORAL

Objetivo general: garantizar un ambiente laboral sano desde la perspectiva de género

17. Realización de un informe anual sobre la etiología de las bajas y excedencias desde la perspectiva de género aplicada en el ámbito de la salud

Objetivo específico:	Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de los riesgos laborales
Calendarización:	Cuarto trimestre de 2022 Cuarto trimestre de 2023 Tercer trimestre de 2024
Prioridad:	2
Personal responsable:	Agente de igualdad Departamento de RRHH
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Partes médicos
Recursos económicos:	0 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de bajas desagregadas por sexo - Causas de la baja desagregadas por sexo - Tiempo que dura la baja desagregada por sexo

18. Elaboración de un informe que detalle por departamentos y centros de trabajo, una lista de puestos de trabajo con mayor riesgo para el personal.

Objetivo específico:	Garantizar una protección efectiva entre la plantilla
Calendarización:	Tercer trimestre de 2022
Prioridad:	2
Personal responsable:	Agente de igualdad Representante sindical
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Ordenador
Recursos económicos:	0 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de peligros detectados en las entrevistas - Número de peligros detectados en el cuestionario - Número de accidentes producidos en el centro de trabajo. Partes médicos.

ÁREA 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general: garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto a la igualdad.

19. Elaborar un Protocolo de Prevención y Actuación sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo, donde se establezcan: procedimientos de prevención, actuación y medidas sancionadoras.

Objetivo específico:	Sensibilizar y dotar de herramientas para una prevención eficaz del acoso sexual y por razón de sexo
Calendarización:	Primer trimestre de 2022
Prioridad:	1
Personal responsable:	Agente de Igualdad.
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Ordenador Normativa
Recursos económicos:	1000 euros. En caso de ser necesario, contratación de personal técnico con experiencia en la materia para la elaboración del protocolo.
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas que componen el protocolo de prevención y actuación sobre el acoso sexual y por razón de sexo - Procedimientos iniciados

20. Organización de una jornada de información para la plantilla para dar a conocer el Protocolo de Prevención y Actuación sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.

Objetivo específico:	Dotar de herramientas a la plantilla y a la comisión de igualdad para identificar y prevenir supuestos de acoso sexual y por razón de sexo en las instalaciones
Calendarización:	Segundo trimestre de 2022
Prioridad:	1
Personal responsable:	Agente de igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Equipo informático
Recursos económicos:	400 euros
Recursos humanos:	La persona que imparta la formación contar con formación acreditada en la materia
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Informe anual aprobado por la Comisión de Igualdad, donde se debe detallar las formaciones realizadas al respecto - Número de personas que han recibido la información. - Certificado de asistencia a la formación desagregado por sexos - Contenido de la formación impartida

21. Publicación en el tablón de anuncios de la entidad la existencia del Protocolo de Prevención y Actuación sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico:	Divulgar la existencia de un punto visible para toda la plantilla del Protocolo. Se debe colocar en un puesto visible la cartelería, que debe permanecer en el tablón de anuncios hasta el fin de la vigencia del plan.
Calendarización:	Segundo trimestre de 2022
Prioridad:	2
Personal responsable:	Departamento de comunicación Representante sindical
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Cámara y/o teléfono móvil. Impresora.
Recursos económicos:	0 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Fotografía adjuntada en el acta de la Comisión de Igualdad - Cartelería adjuntada en el acta de la Comisión de Igualdad

22. Diseñar y aplicar un sistema de notificación para garantizar la confidencialidad de las personas trabajadoras respecto a la activación de denuncias.

Objetivo específico:	Garantizar la confidencialidad del proceso y dotar de herramientas a la plantilla para denunciar un supuesto de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral
Calendarización:	Primer trimestre de 2022
Prioridad:	1
Personal responsable:	Agente de Igualdad Comisión de Igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Protocolo de prevención y actuación sobre el acoso sexual y por razón de sexo
Recursos económicos:	0 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de notificaciones por año - Tipo de consulta por año

ÁREA 8: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general: Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de violencia de género

23. Elaboración de una guía de derechos laborales y recursos internos en materia de violencia de género establecidos en la legislación (permisos y licencias, reducción de jornada, movilidad interna etc.)

Objetivo específico:	Hacer efectivos los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista y garantizar la protección integral. Sensibilizar y formar a la plantilla en la detección de supuestos de violencia de género
Calendarización:	1 trimestre de 2024
Prioridad:	2
Personal responsable:	Agente de igualdad
Acción dirigida a:	Plantilla
Recursos materiales:	Legislación nacional y autonómica en la materia.
Recursos económicos:	0 euros
Indicadores de evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de guías impresas - Número de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado algún recurso - Número de expedientes iniciados

Calendarización de las acciones

		PRIORIDAD 1					PRIORIDAD 2									
		3 trimestre 2021	4 trimestre 2021	1 trimestre 2022	2 trimestre 2022	3 trimestre 2022	4 trimestre 2022	1 trimestre 2023	2 trimestre 2023	3 trimestre 2023	4 trimestre 2023	1 trimestre 2024	2 trimestre 2024	3 trimestre 2024		
ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO																
1	Realización de un informe de impacto de género en las convocatorias de acceso al empleo.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2	Diseñar una batería de preguntas a utilizar en entrevistas personales en los procesos de selección.							■								
ÁREA 2: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN																
3	Elaboración de una guía de medidas de conciliación para informar a la plantilla de sus derechos.				■											
4	Elaboración de medidas para facilitar la formación para el personal que disfrute de excedencias y/o permisos para conciliar					■										
ÁREA 3: RETRIBUCIONES																
5	Realización anual de un análisis estadístico sobre retribuciones a mujeres y hombres de la plantilla teniendo en cuenta la categoría profesional y la antigüedad			■				■					■			

		3 trimestre 2021	4 trimestre 2021	1 trimestre 2022	2 trimestre 2022	3 trimestre 2022	4 trimestre 2022	1 trimestre 2023	2 trimestre 2023	3 trimestre 2023	4 trimestre 2023	1 trimestre 2024	2 trimestre 2024	3 trimestre 2024
ÁREA 4: FORMACIÓN														
6	Elaborar un diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla			■				■				■		
7	Diseñar un Plan de Formación Anual				■				■					
8	Realización de una formación en sensibilización de oportunidades para toda la plantilla				■									
9	Realización de una formación en igualdad para el personal encargado de redactar las convocatorias de acceso al empleo de la entidad							■						
ÁREA 5: COMUNICACIÓN														
10	Presentación del plan de igualdad a la plantilla	■												
11	Creación de un kit de bienvenida para futuras incorporaciones. Difundir a las futuras incorporaciones de la plantilla el plan de igualdad		■											
12	Difusión en el tablón de anuncios y en las redes sociales que la entidad cuenta con un Plan de Igualdad.	■												
13	Elaboración de una guía de uso del lenguaje inclusivo y no sexista			■										
14	Elaboración de una auditoria de la página web de la Mancomunitat El Carraixet para detectar posibles sesgos de género.					■				■			■	

		3 trimestre 2021	4 trimestre 2021	1 trimestre 2022	2 trimestre 2022	3 trimestre 2022	4 trimestre 2022	1 trimestre 2023	2 trimestre 2023	3 trimestre 2023	4 trimestre 2023	1 trimestre 2024	2 trimestre 2024	3 trimestre 2024
15	Realizar una revisión de la documentación interna y externa del consistorio.													
16	Creación de un buzón de sugerencias o correo electrónico para recibir aportaciones y propuestas a las acciones concretas establecidas en este Plan de Igualdad, así como manifestar situaciones de desigualdad detectadas y que deben ser debatidas en la Comisión de Igualdad													
ÁREA 6: SALUD LABORAL														
17	Realización de un informe anual sobre la etiología de las bajas y excedencias desde la perspectiva de género aplicada en el ámbito de la salud													
18	Elaboración de un informe que detalle por departamentos y centros de trabajo, una lista de puestos de trabajo con mayor riesgo para el personal.													

		3 trimestre 2021	4 trimestre 2021	1 trimestre 2022	2 trimestre 2022	3 trimestre 2022	4 trimestre 2022	1 trimestre 2023	2 trimestre 2023	3 trimestre 2023	4 trimestre 2023	1 trimestre 2024	2 trimestre 2024	3 trimestre 2024
ÁREA 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO														
19	Elaborar un Protocolo de Prevención y Actuación sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo, donde se establezcan: procedimientos de prevención, actuación y medidas sancionadoras.													
20	Organización de una jornada de información para la plantilla para dar a conocer el Protocolo de Prevención y Actuación sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.													
21	Publicación en el tablón de anuncios de la entidad la existencia del Protocolo de Prevención y Actuación sobre el acoso sexual y por razón de sexo.													
22	Diseñar y aplicar un sistema de notificación para garantizar la confidencialidad de las personas trabajadoras respecto a la activación de denuncias.													

		3 trimestre 2021	4 trimestre 2021	1 trimestre 2022	2 trimestre 2022	3 trimestre 2022	4 trimestre 2022	1 trimestre 2023	2 trimestre 2023	3 trimestre 2023	4 trimestre 2023	1 trimestre 2024	2 trimestre 2024	3 trimestre 2024
ÁREA 8: PREVENCIÓN Y ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO														
23	Elaboración de una guía de derechos laborales y de recursos internos en materia de violencia de género establecidos en la legislación (permisos y licencias, reducción de jornada, movilidad interna etc.)													

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT



mancomunitat
CARRAIXET

En la seu de la Mancomunitat del Carraixet a data 29 d'abril de 2021, reunides per una part, la representació de l'entitat

- ANTONIO IBÁÑEZ ESCRIBÀ : 45631263 E
- PILAR ANDRÉS GRANEL : 29215032 H
- BARBARA RUIZ MARTINEZ : 48594244 M
- RAQUEL FERRIOL FENOLLOSA : 33462217 T

I per altra, la representació de les treballadores i els treballadors

- ASUNCIÓN BADIÀ RÍCÓS : 29171715 - X

amb motiu de la posada en marxa del procés d'elaboració e implementació del pla d'igualtat intern de la Mancomunitat del Carraixet, en compliment de l'obligatorietat establerta en la Disposició addicional 7ª de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i per consegüent de la constitució d'una Comissió d'Igualtat del Pla d'Igualtat, en compliment dels 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 seua normativa de desenvolupament, ambdues parts és reconeixen amb mútua capacitat i legitimació suficient, com interlocutors vàlids, per negociar el diagnòstic i Pla d'Igualtat i ACORDEN constituir la Comissió d'Igualtat del Pla d'Igualtat i establir les seues competències i normes de funcionament.

1.- Constitució de la comissió.

La Comissió d'Igualtat està formada, en representació de l'entitat per:

- ANTONIO IBÁÑEZ ESCRIBÀ : 45631263 E
- PILAR ANDRÉS GRANEL : 29215032 H.
- BARBARA RUIZ MARTINEZ : 48594244 M.
- RAQUEL FERRIOL FENOLLOSA : 33462217 - T.

I en representació legal de la plantilla per:

- ASUNCIÓN BADIÀ RÍCÓS : 29171715 - X

La representació de l'entitat, proposa que formen part d'aquesta comissió, com a representants de l'entitat, amb veu però sense vot les següents persones:

- RAQUEL RAMIRO PIZARROSO - 24366040 R
- MARISA ALMODÓVAR TORRES - 24325541 M

Per part de la representació legal de la plantilla es proposa a les següents persones per a que formen part d'aquesta comissió:

- ANTONIO IBARZETA ESCRIBÀ . 4563 1263 M
- PILAR ANDRÉS GRANELL . 29215032 M
- BARBARA RUIZ MARTINEZ . 4859 4244 M
- RAQUEL FERRIOL FENOLLOSA 3346 2217 T

Ambdues parts, acorden contar amb el suport i assessorament extern de les següents persones, serveis externs prestats per professionals expertes en la matèria contractada expressament per al suport i assessorament tècnic en el procés de l'elaboració del Pla d'Igualtat amb veu però sense vot:

- AMPARO CASTILLO MAS - 73657966 Y

+

2.- Funcions de la comissió:

Per la present, s'acorda que les funcions de la Comissió d'Igualtat siguem les següents:

- Elaboració de l'informe de resultats del diagnòstic.
- Disseny de les accions que van a ser treballades al pla d'igualtat en base als resultats obtinguts en el diagnòstic de situació.
- Definició dels indicadors, així com els instruments de recollida de informació necessària per realitzar el seguiment i evaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implementades.
- Impuls per implantar el Pla d'Igualtat en la Mancomunitat del Carraixet.

3.- Règim de funcionament.

La Comissió d'Igualtat acorda que la Presidència de la mateixa l'ostente:

- ANTONIO IBARZETA ESCRIBÀ : - 4563 1263 E

S'acorda que la secretaria l'ostente:

- RAQUEL FERRIOL FENOLLOSA - 3346 2217 T

Per altra banda, s'acorden els següents paràmetres en quan al règim de sessions:

- Per la vàlida constitució de la comissió en cada una de les reunions deurà acudir, al menys, una persona per cada una de les parts o qui legalment la substituïska. En cas de substitució, la persona en la que recaiga la representació deurà acudir amb un escrit firmat per la persona titular, on conste la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognom, DNI i càrrec tant de la persona que surt, com de la persona que entra. Aquest document annexonarà a l'acta corresponent.
- La comissió és reunira:
 - Per analitzar l'informe de diagnòstic
 - Per aprovar el pla d'acció i els sistemes de seguiment i avaluació, així com les dates de posada en marxa de les mateixes.
 - Anàlisis dels resultats de l'informe de seguiment i avaluació.
- Qualsevol membre de la comissió pot sol·licitar la reunió de la mateixa, sempre indicant els motius de la sol·licitud i proposant una data.
- En quan a l'adopció d'acords, les parts negociaran de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cada una de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals.
- Les persones que integren la Comissió d'Igualtat, així com, les persones que poden substituir legalment als membres, i en el seu cas, les persones expertes que hi van a assistir, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil amb respecte a la informació que siga expressament comunicada amb caràcter reservat.
- En tot cas, ningun tipus de document tractat per la Comissió d'Igualtat podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit del mateix ni per fins diferents als motivats per a la seua creació o difusió dins de la comissió.

4. Aprovació dels estatuts

Llegits els estatuts en aquesta primera reunió de constitució, ambdues parts coincideixen en l'aprovació dels mateixos.

5. Pròxima reunió.

S'APROSA EL 8 DE JULIOL DE 2021 A LES 10h1
EN LA SEU. ALFARA DEL PATRIARCA

The image shows seven handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains four. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

