



I PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE LA BARONÍA

AnOr, Asesoría, consultoría y planificación en Igualdad.
Laura Antoni Piedad
Nataly Versluys Trives

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD	4
Funciones de la Comisión de Igualdad:	7
JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.....	8
Normas de carácter estatal	8
Normas de carácter autonómico:	15
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	19
Metodología.....	19
I. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN	20
II. VIGÈNCIA	20
III. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.	20
IV. DIAGNÒSTICO	21
FASE DIAGNÒSTICA	22
BLOQUE A:	22
1. Composición de la plantilla de la Mancomunidad: Número de personas, distribución por género y edad:	22
2. Edad media de la plantilla:	23
3. Posicionamiento laboral. grupos profesionales cualificados y no cualificados: ...	23
4. Fecha Incorporación a la plantilla	24
5. Bajas laborales	25
BLOQUE B:	26
1. Número de alcaldes y representantes de la mancomunidad; cargos de los miembros y distribución de los mismos según género.	26
BLOQUE C:	27
Durante el último año: número de bajas temporales, permisos y excedencias solicitadas.....	27
BLOQUE D:	27
Trabajadores y trabajadoras beneficiarias de cursos de formación.....	27
BLOQUE E:	28
Plan de Evaluación de personal.	28
BLOQUE F: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	28
Solicitud cambio horario laboral:.....	28
Flexibilidad:	28

I PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE LA BARONÍA



Teletrabajo:	28
BLOQUE G:	28
Adaptación del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o lactancia y medidas adoptadas.....	28
BLOQUE H:	29
Protocolo de acoso Sexual y por Razón de Sexo:.....	29
BLOQUE I:	29
Retribuciones salariales:	29
PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO.	32
Medidas normativas (MN)	32
Acciones positivas (AP).....	32
Medidas transversales (MT).....	32
Responsabilidad.....	33
Indicadores.....	33
Periodicidad.....	33
ANÁLISIS DAFO	33
FORTALEZAS:	33
DEBILIDADES:	34
RECOMENDACIONES:	34
Área Transversal de Igualdad.	34
Objetivo:	34
Acciones.....	34
Formación.	35
Objetivos específicos:.....	36
Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar i personal	38
Objetivo:	38
Acciones	38
PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR	41
RAZÓN DE SEXO	41
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL	42
EVALUACIÓN	43
CALENDARIZACIÓN	44

INTRODUCCIÓN

Para mantener el compromiso de la Mancomunidad de La Baronía con las políticas de Igualdad y para el efectivo cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, es necesario dotar a la plantilla de instrumentos eficaces desde la perspectiva de género, e incorporar entre la misma la cultura de la Igualdad garantizando la Igualdad de Oportunidades. Solo así, estaremos en disposición, en una segunda fase de, realizar la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la transversalidad de género hacia la ciudadanía.

La perspectiva de género nos permitirá comprender mejor los obstáculos para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que hacen necesarias las políticas municipales de igualdad.

Para ello el I Plan de Igualdad de La Mancomunidad de la Baronía debe evaluar los instrumentos existentes en materia de igualdad, así como proponer otros instrumentos que permitan una mayor eficacia de las políticas de igualdad emprendidas hasta ahora, creando mecanismos primero de diagnóstico y después de evaluación que permitan orientar las políticas de igualdad a las necesidades de la plantilla en esta primera fase.

I PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE LA BARONÍA

ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD



En Gilet, a 3 de marzo de 2021, se reúnen las personas relacionadas para constituir la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad de la Baronia.

REUNIDOS

D. Salvador Costa Escrivá, Presidente de la Mancomunidad de la Baronia.
D^a Ana M^a Ordóñez Taberner, trabajadora social de la Mancomunidad de la Baronia.
D. Isaac Hernández Ferrer, AEDL de la Mancomunidad de la Baronia.
D^a. Esther Rus Cerezuela, coordinadora de servicios sociales de la Mancomunidad de la Baronia.

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Que con este objetivo en mente, velando por el correcto desarrollo y posterior implementación del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de la Baronia, y con el fin de ganar en eficiencia en toda la actividad de preparación del plan y buscando garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un documento de consenso y representativo de todas las partes y de la plantilla, se crea la Comisión de Igualdad, la cual en su composición procura un equilibrio social y de género, teniendo representación tanto la Corporación Mancomunal como la plantilla a través del personal técnico.

Que todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la Mancomunidad de la Baronia.

ACUERDAN

PRIMERO. Constitución y composición de la Comisión.

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad de la Baronia.

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de la plantilla de la Mancomunidad de la Baronia, y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un documento de consenso y representativo de todas partes, la Comisión de Igualdad se configurará en procura de un equilibrio representativo y de género.

La Composición de esta comisión se realiza de forma paritaria, y las personas que configuran la misma son:

Nadal i Llorens, 2 • 46590 ESTIVELLA • C.I.F. P4600030C • Telf. 96 321 91 62



D. Salvador Costa Escrivá, Presidente de la Mancomunidad de la Baronia.

D^a Ana M^a Ordóñez Taberner, trabajadora social de la Mancomunidad de la Baronia.

D. Isaac Hernández Ferrer, AEDL de la Mancomunidad de la Baronia.

D^a. Esther Rus Cerezuela, coordinadora de servicios sociales de la Mancomunidad de la Baronia.

La Comisión de Igualdad de la Mancomunidad de la Baronia pretende ser un órgano abierto, con posibilidad de incorporar nuevos miembros o realizar cambios en los actuales, siempre procurando obtener una representatividad de todas las partes, así como un equilibrio de género.

La Comisión de Igualdad podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

SEGUNDO: Competencias

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

TERCERO: Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

CUARTO. Reuniones.

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y de forma extraordinaria, cuando lo solicite alguna de las partes con al menos 24 horas de antelación.

Del contenido de cada reunión se levantará acta, con los acuerdos adoptados.



Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.



Fdo: Salvador Costa Escrivá



Fdo: Ana Mª Ordoñez Taberner



Fdo: Isaac Hernández Ferrer



Fdo: Esther Rus Cerezuela

Funciones de la Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en la Mancomunidad de La Baronía se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Atender a las consultas o dudas planteadas por la plantilla del consistorio referente al Plan de Igualdad.
3. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación interna y externa del Plan de Igualdad.
6. Promover una remodelación de la misma, de modo que tras la redacción del Plan, la Comisión de seguimiento cumpla con el principio de presencia equilibrada, a través de la incorporación, en este caso, de varones.
7. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión del convenio colectivo orientadas a igualdad de oportunidades y la no discriminación en los Ayuntamientos que la forman.

JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.

Normas de carácter estatal

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Derechos y deberes derivados del contrato. Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.
3. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno

podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo.

La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 27/ 2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección. Esta norma utiliza ya

el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos.

Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

- **Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género:** a

la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

- **Medidas de Sensibilización**, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:
 1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
 2. Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

En el marco de estos objetivos, las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local son:

- a) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- b) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.
- c) Asistencia Social Integral.
- d) Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art 15). “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en

todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Colaboración entre las Administraciones públicas (Art 21).

La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Contenido de los Planes de igualdad (Art. 46).

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. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Formación para la igualdad (Art 61).

Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración

General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 62).

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Art 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público Planes de Igualdad (DA 8ª)

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.

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 acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en su artículo 27.3, apartado c), establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que según la Disposición Adicional 7ª establece que 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. Y que, sin perjuicio de ellos, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Normas de carácter autonómico:

Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administración Pública

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo. Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna. Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna

de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual. La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos. Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten

en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.

LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana

Artículo 51. Principios de la selección. Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de conformidad con los siguientes principios:

- a. Mérito, capacidad e igualdad.
- b. Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c. Transparencia.
- d. Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e. Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f. Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g. Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h. Eficacia y eficiencia.
- i. Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Planes de igualdad (DA 11)

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.

Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social.

1. Las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos

sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El presente diagnóstico de situación incorpora los datos desagregados por sexo, con la información facilitada por la organización, visible mediante gráficas, y analiza los diferentes hallazgos a nivel cualitativo y a nivel cuantitativo:

Metodología

Para realizar el Plan de Igualdad, y por ende el Diagnóstico como punto de partida del mismo, La Mancomunidad de la Baronía desde el momento en que se constituye la Comisión de Igualdad, programa las diferentes fases de elaboración del Plan con unos criterios profesionales de eficiencia.

Así, en el momento actual de confección del Diagnóstico, se ha utilizado una herramienta profesional que contempla los diferentes indicadores, en función de las áreas propuestas por la Comisión de Igualdad, que además de las áreas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprende también el análisis de diferentes aspectos que resultan imprescindibles o interesantes para la correcta realización del Informe final de esta fase de Diagnóstico, a saber:

1. Selección
2. Formación
3. Promoción

4. Conciliación
5. Comunicación
6. Salud laboral
7. Representación de personal
8. Posicionamiento laboral y presencia equilibrada en órganos de toma de decisión
9. Estructura salarial.
10. Acoso sexual y por razón de sexo.

Tras la recopilación de la información solicitada a través de la herramienta antes citada, se ha realizado un análisis de los datos desagregados por sexo, teniendo en cuenta la población real. Y utilizando las estadísticas, como método para comparar los resultados obtenidos entre mujeres y hombres.

I. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN

Este plan de igualdad es el resultado de la participación de la corporación municipal y de la plantilla.

II. VIGÈNCIA

La vigencia del Plan de igualdad comprende desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2025.

III. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.

El Plan de Igualdad contará con las instalaciones, los equipos y los medios necesarios para cumplir con los objetivos propuestos, siendo los mismos proporcionados por los Ayuntamientos que forman la Mancomunidad de la Baronía.

IV. DIAGNÓSTICO

Un plan de igualdad de oportunidades ha de diseñarse en función de las características y la situación de partida de cada organización. Por tanto, es imprescindible basar el diseño de los objetivos y de las acciones en un diagnóstico que posibilite, tanto detectar cuáles son las debilidades de la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres, como definir las prioridades de actuación.

Teniendo en cuenta estos objetivos, en el diagnóstico realizado en la Mancomunidad de La Baronía, se ha hecho uso, tanto de técnicas cualitativas como cuantitativas, que han permitido recoger y analizar información de estos aspectos:

1. Composición de la plantilla de la mancomunidad: número de personas, distribución por género y edad.
2. Posicionamiento laboral. grupos profesionales cualificados y no cualificados.
3. Tipo de contrato
4. Fecha de incorporación y bajas en plantilla
5. Número de concejales y Género.
6. Salud laboral. Bajas temporales, permisos y excedencias del último año
7. Personas beneficiarias en cursos de formación
8. Existencia de algún Plan de evaluación de personal.
9. Medidas de conciliación solicitadas.
10. Número de solicitudes de adaptación de puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o lactancia y medidas adoptadas.
11. Existencia de protocolo por acoso sexual y por razón de sexo.
12. Número de delegados/as de personal integrante del comité de empresa.
13. Retribuciones salariales por categoría, destacar en el caso de que existan complementos salariales.

El resultado de este estudio está recogido en el informe de Diagnóstico que ha permitido la elaboración de este plan de igualdad entre hombres y mujeres de la Mancomunidad de La Baronía.

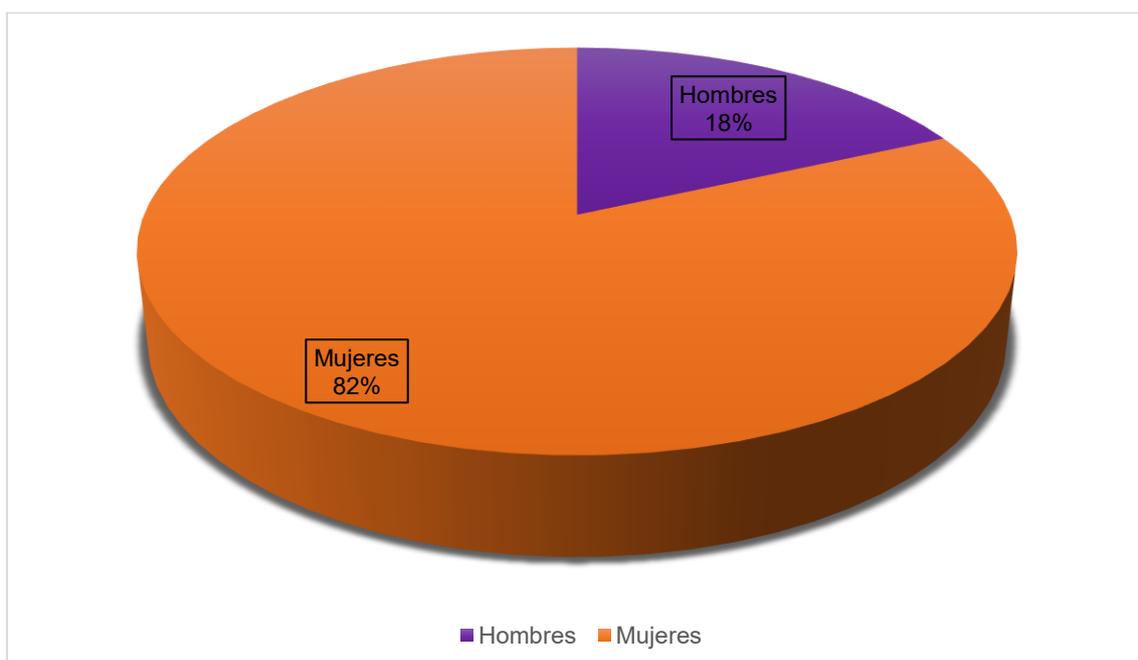
FASE DIAGNÓSTICA

BLOQUE A:

1. Composición de la plantilla de la Mancomunidad: Número de personas, distribución por género y edad:

Como podemos observar, el criterio de paridad no se cumple. En la tabla 1 se observa que el 81,8% de la muestra corresponde a mujeres (n=9), mientras que el 18,2% restante corresponde a hombres (n=2).

Se considera por tanto que la plantilla tiene una presencia desequilibrada hacia una disposición mayoritariamente de mujeres. Para cumplir los criterios mínimos de paridad que son establecidos por ley, la distribución debe encontrarse entre el 40 % y 60% respectivamente ya sea a favor de los hombres como a favor de las mujeres, o siendo lo ideal 50%-50%.



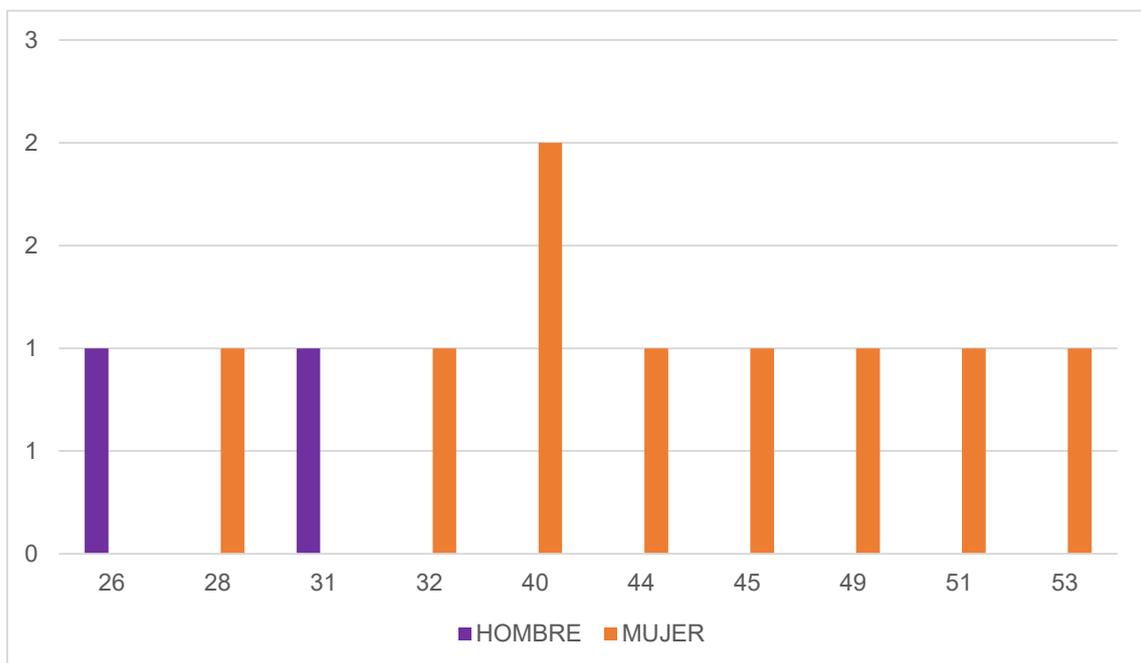
GÉNERO

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hombre	2	18,2
	Mujer	9	81,8
	Total	11	100,0

TABLA 1

2. Edad media de la plantilla:

La edad media de la plantilla se sitúa en 39,91 años, siendo la edad mínima observada la de 26 años y la máxima 53.



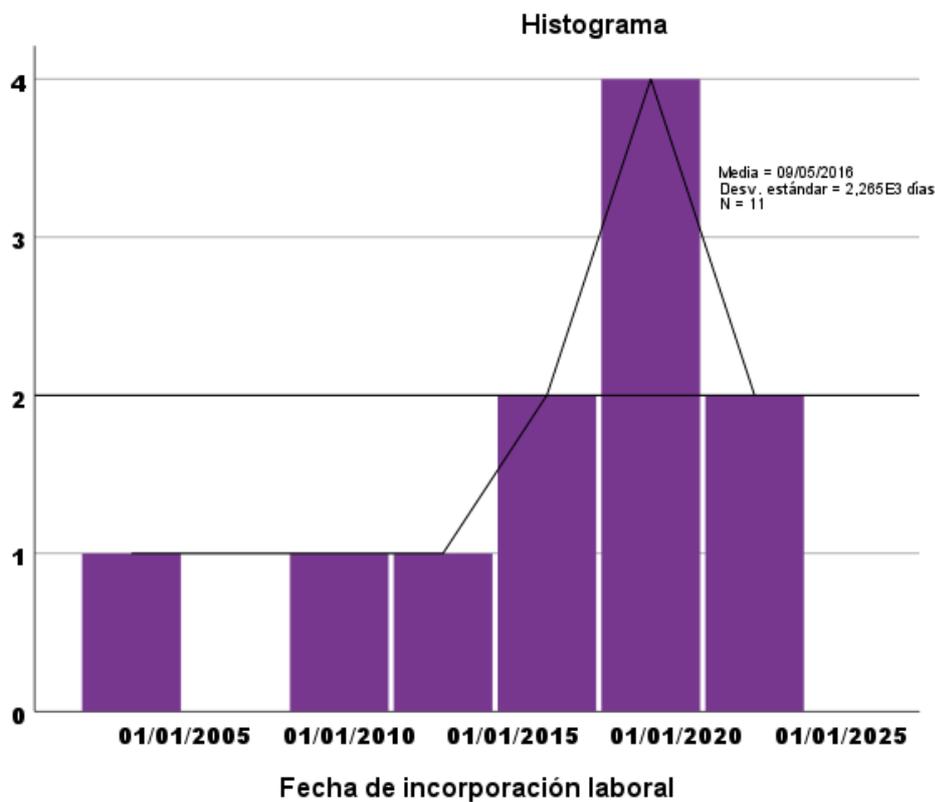
3. Posicionamiento laboral. grupos profesionales cualificados y no cualificados:

El 100% del personal integrante en la Mancomunidad de la Baronía está cualificado/a para el cargo que ocupa.

4. Fecha Incorporación a la plantilla

16.10.2001	1	<p>La plantilla está constituida en un 45,45% (n= 5) de personal contratado en el ejercicio del año 2020, únicamente un contrato corresponde a un hombre, los 4 restantes son mujeres.</p> <p>El otro hombre que integra la plantilla fue contratado, junto a una mujer en el ejercicio 2016.</p> <p>El resto de los contratos son mujeres, una en 2019, otra en 2013, y las de mayor antigüedad, una en 2008 y otra en 2001.</p> <p>Todos estos datos están ilustrados en el Histograma 1 que exponemos a continuación:</p>
01.07.2008	1	
23.05.2013	1	
07.10.2016	1	
30.12.2016	1	
14.01.2019	1	
11.03.2020	1	
07.08.2020	1	
20.10.2020	1	
11.11.2020	1	
21.12.2020	1	

TABLA 2



HISTOGRAMA 1

5. Bajas laborales

En los dos últimos años no ha habido ninguna baja laboral entre el personal de la plantilla.

100% de presencialidad.

BLOQUE B:

1. Número de alcaldes y representantes de la mancomunidad; cargos de los miembros y distribución de los mismos según género.

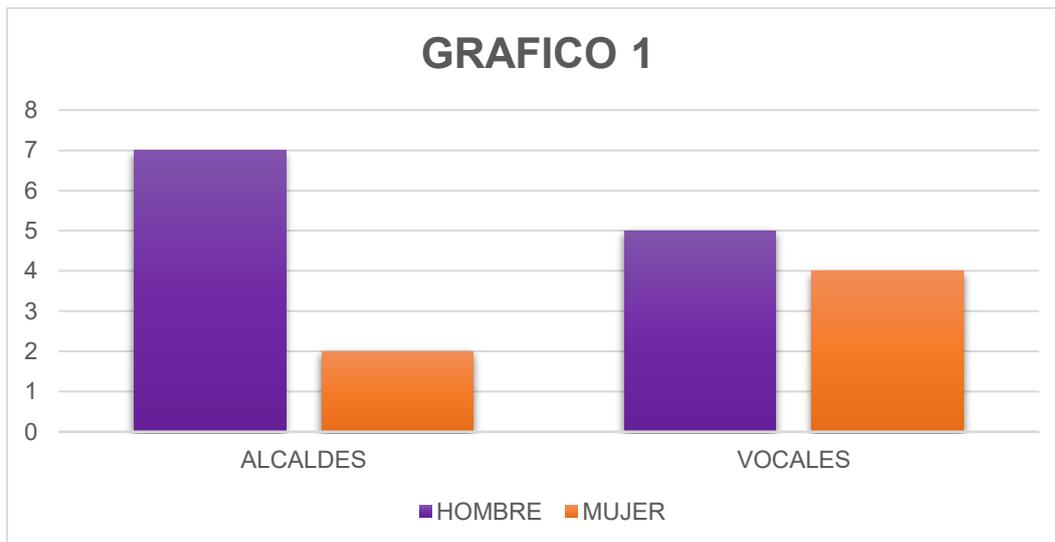
La distribución de alcaldes y vocales es 50%, hay el mismo número de alcaldes/as que, de vocales; de los 18 miembros, 6 son mujeres y 12 hombres.

	♂	♀	Total
ALCALDES	7	2	9
VOCALES	5	4	9

En cuanto a la distribución por sexo, encontramos que, de los/las 9 alcaldes/as, 7 pertenecen al género masculino, siendo los 2 restantes pertenecientes al género femenino.

TABLA 3

De la misma forma, observamos como esta tendencia predominante al género masculino se repite en el caso de los y las vocales, siendo destacable, que, en este caso, las diferencias en la distribución entre sexos ya no son tan notables, cumpliendo a la perfección con los principios de la paridad.



En lo que respecta a los cargos, destaca lo siguiente:

	♂	♀
Presidente	1	0
Vicepresidente	1	0
Vocal	10	6

El 100% de las mujeres tienen cargo de vocales dentro de la distribución de cargos en la gestión de la mancomunidad. Por el contrario, los dos puestos de máxima responsabilidad, estos son, presidente y

TABLA 4 vicepresidente, están ostentados por hombres.

BLOQUE C:

Durante el último año: número de bajas temporales, permisos y excedencias solicitadas.

Excedencias	Ninguna		
Bajas temporales	Ninguna		
Permisos aprobados		Si	No
	Hombre	0	2
	Mujer	5	4

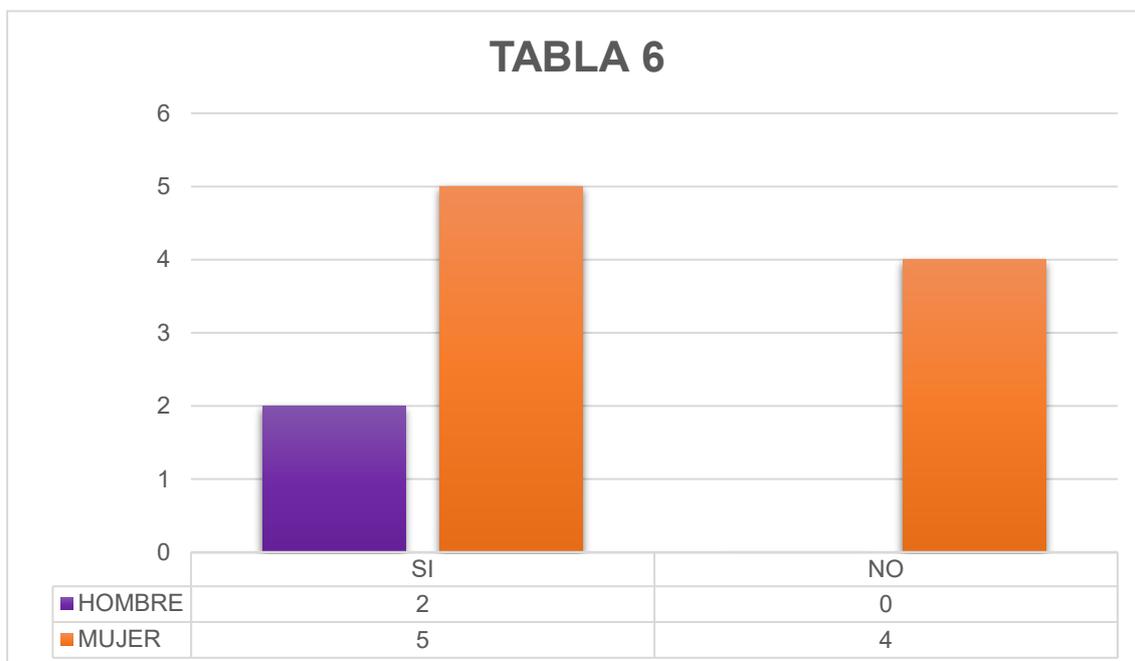
Como podemos observar en la tabla 5, durante el último año, no ha sido solicitada ninguna excedencia, así como, tampoco tramitada ninguna baja temporal, por el contrario, si han

solicitados permisos, los cuales han sido solicitados por mujeres.

BLOQUE D:

Trabajadores y trabajadoras beneficiarias de cursos de formación.

Observamos en la tabla 6 como, en el último año, las únicas personas beneficiarias de cursos de formación han sido mujeres, concretamente 4 , lo que representa un 44,4% del total de mujeres, y un 36,4% del total de los empleados.



BLOQUE E:

Plan de Evaluación de personal.

Tras la información recabada, se nos hace constar de que no existe un plan de evaluación del personal, por lo que, ponemos de manifiesto la conveniencia de elaborar el mismo y ejecutarlo.

BLOQUE F: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Solicitud cambio horario laboral:

Ninguno de los y las trabajadores/as ha solicitado un cambio en el horario laboral.

Flexibilidad:

De la misma forma que en el supuesto anterior, no se ha solicitado por parte de ningún/a trabajador/a la flexibilidad horaria.

Teletrabajo:

Según datos recabados, ésta es la única medida que si ha sido utilizada, tanto por hombres como por mujeres, siendo que, dadas las circunstancias excepcionales que venimos viviendo en el último año, todos los empleados, a excepción de dos trabajadoras (ya que resulta imposible llevar a cabo su labor de forma telemática), han teletrabajado como medida para evitar exposición a la covid.

BLOQUE G:

Adaptación del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o lactancia y medidas adoptadas.

Según se recoge, se adaptó el horario de acuerdo a lo estipulado en el *estatuto básico del empleado público** en un caso reciente de lactancia registrado en 2018.

* Estatuto Básico del Empleado Público – Régimen de permisos Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. CAPÍTULO V Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Art.48. e,f,g; y Art.49.

BLOQUE H:

Protocolo de acoso Sexual y por Razón de Sexo:

No existe aprobado un plan de *Acoso Sexual y por Razón de Sexo*. La justificación a este hecho es que la entidad es muy pequeña, y en cuanto surge un problema, hay comunicación verbal directa con el responsable de personal, que en este caso es el Presidente. No obstante, desde el punto de vista de la igualdad es importante formalizar un protocolo al efecto.

BLOQUE I:

Retribuciones salariales:

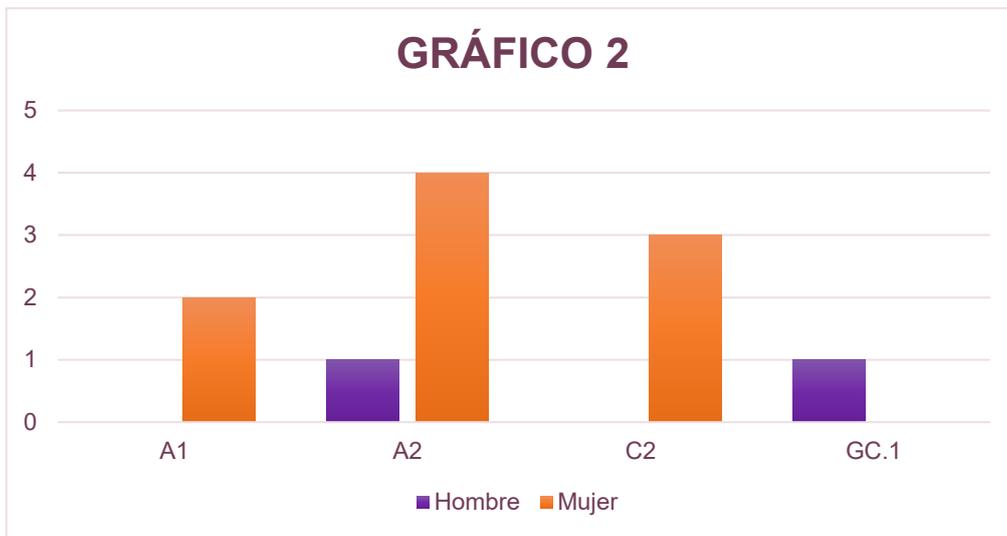
En la recopilación de datos se advierte que la diferenciación de salario está basada en el puesto de trabajo, ya que el mismo viene determinado de forma previa por la oferta de empleo público y la cualificación, especificada en las bases de selección de personal, tal y como corresponde a la administración pública local.

El 45,5% de la plantilla pertenece al grupo de funcionariado nivel A2, compuesto por 4 mujeres y un hombre. El grupo minoritario es el del personal laboral, con tan solo un empleado varón que pertenece al grupo 1.

I PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE LA BARONÍA

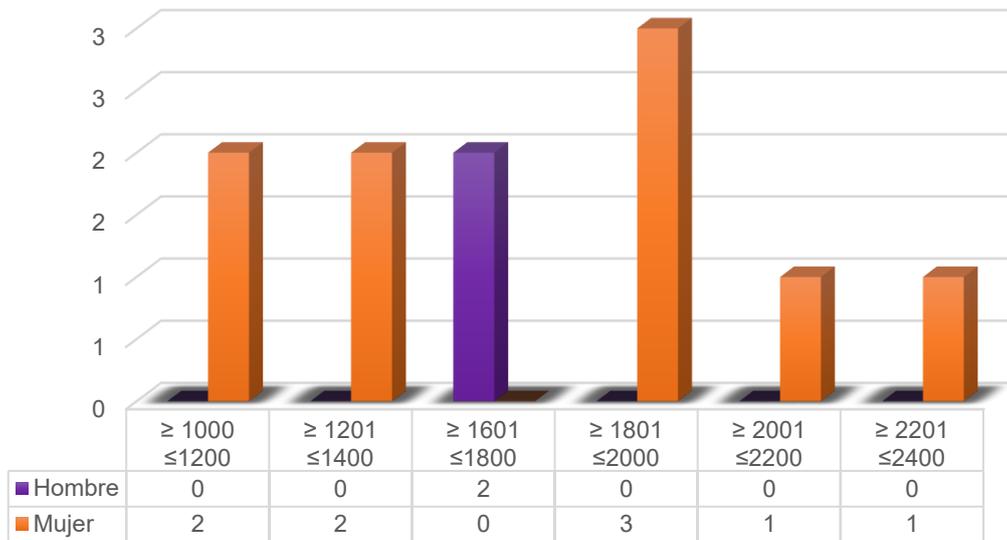


		Género		Total
		Hombre	Mujer	
A1	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0%	18,2%	18,2%
A2	Recuento	1	4	5
	% del total	9,1%	36,4%	45,5%
C2	Recuento	0	3	3
	% del total	0,0%	27,3%	27,3%
GC.1	Recuento	1	0	1
	% del total	9,1%	0,0%	9,1%



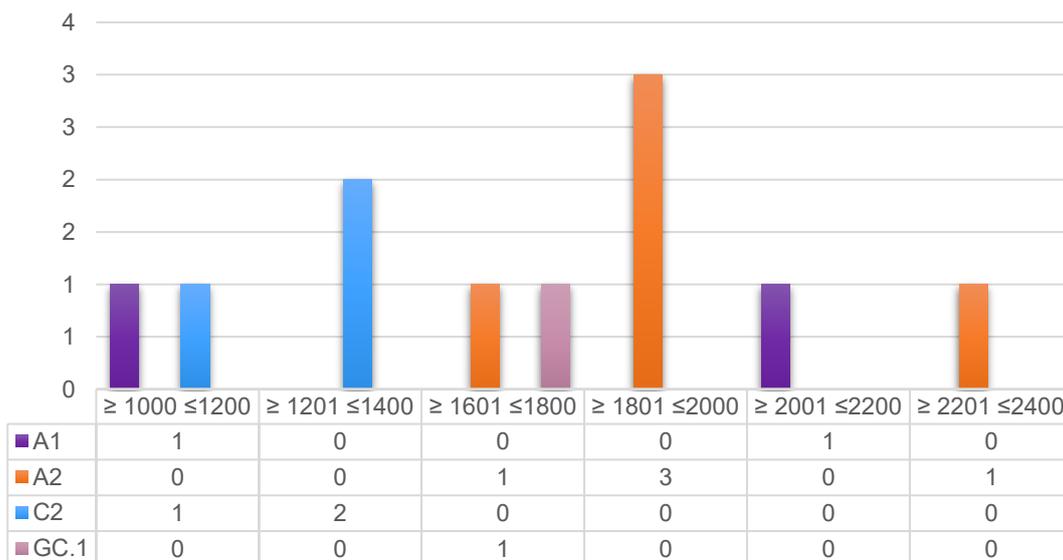
En lo que se refiere al salario, tenemos que partir de la base de que, los salarios más altos corresponden a las mujeres, al igual que los más bajos, pero, hay que destacar, que, de 11 trabajadores, únicamente dos son hombres, por lo que son esperables estos resultados.

GRÁFICO 3



Lógicamente, el salario más alto corresponde el funcionariado de tipo A1 y A2, como podemos observar en el gráfico siguiente, no obstante, aclarar que, el salario más bajo corresponde a un funcionariado A1 que tiene una contratación que no es a jornada completa:

GRÁFICO 4



PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO.

Cada área de intervención se dirigirá al cumplimiento de unos objetivos y tendrá asignada una o varias acciones.

Cada acción estará constituida por los siguientes aspectos, y vendrá codificada en función de:

Códigos alfabéticos de las acciones:

Medidas normativas (MN)

Se refieren fundamentalmente a cambios normativos internos.

Acciones positivas (AP)

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas se aplican en tanto subsistan dichas situaciones, y deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Art. 11 LOI.

Medidas transversales (MT)

Operan a medio y largo plazo. En sí mismas son económicas, porque requieren básicamente la reestructuración de recursos y medios ya existentes, y responden a la pregunta sobre cómo afecta cada política municipal de RRHH a las mujeres y a los hombres que integran el consistorio, aunque tienen que ir acompañadas de instrumentos que favorezcan su puesta en marcha.

Responsabilidad

El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que, por razón de sus competencias, más relación tenga con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquico.

Indicadores

Toda acción deberá formularse contemplando uno o varios indicadores que permitan medir el grado de consecución de los objetivos que se pretende alcanzar.

Periodicidad

Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente o puntual. En el segundo caso podrán tener carácter periódico, es decir, repetirse bimestral / trimestral / semestral / anual / bienal.

ANÁLISIS DAFO.

FORTALEZAS:

Teniendo en cuenta que la población femenina de la plantilla es mayoritaria, da lugar a una situación de discriminación positiva en el ámbito laboral de la Mancomunidad, puesto que, en la mayoría de los ámbitos laborales, la tendencia es justamente la contraria. La fortaleza básicamente reside en que son funcionarias públicas cuyos puestos de trabajo van a perdurar durante toda su carrera profesional.

Se advierte, además, que la web hace un uso correcto del lenguaje y de las imágenes desde la perspectiva de género, así como que se visibiliza el compromiso con el principio de igualdad y contra la violencia de género, ya que supone un cierto recorrido y una sensibilidad hacia la materia que hay que fomentar y visibilizar.

También supone una fortaleza a destacar el aumento de contratación que se ha producido dentro de La Mancomunidad de la Barónía en este último año (2020)

lo que aumenta las posibilidades de acceder al empleo público sin discriminación de género.

DEBILIDADES:

La primera debilidad observada, y que llama la atención es la falta de paridad tanto en los puestos de cargos políticos, como en los laborales. En los primeros, encontramos principalmente una población masculina, siendo que los dos cargos de poder político, corresponden a hombres. Por el contrario, el personal laboral, está constituido principalmente por mujeres (9) frente a 2 hombres.

RECOMENDACIONES:

1. Realizar divulgación sobre las medidas de conciliación que la ley prevé, desarrollando estrategias de comunicación sobre la necesidad de fomentar la corresponsabilidad que se traduzca en una mayor satisfacción de la plantilla y en el uso de las medidas también por parte de los hombres.
2. Realizar un trabajo de revisión documental para que todos los escritos generados en la Mancomunidad de La Baronía cumplan estrictamente las normas de un uso no sexista de la lengua.

Área Transversal de Igualdad.

Objetivo:

Implantar en la gestión municipal la transversalidad de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones

- 1. Crear los mecanismos necesarios para garantizar la implementación de este Plan de Igualdad.**

2. Considerar el Plan de Igualdad como marco de referencia para las actuaciones de la Mancomunidad.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
0	1	Tras la aprobación del Plan, el Presidente de la Mancomunidad y los/las titulares Cultura, Igualdad, Comunicación y Transparencia, realizarán una presentación interna del mismo dirigida a toda la plantilla, asumiendo el compromiso político de su implementación, y lanzando un mensaje sobre la necesidad de la colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en la mancomunidad para lograr una transversalidad efectiva.	MT
Periodicidad:		Puntual	
Responsabilidad:		Presidente de la Mancomunidad	
Verificaciones y/o Indicadores:		Cualquier medio que evidencie su realización.	

Formación.

De la información extraída del Diagnóstico se observa que la mancomunidad se adhiere al plan de formación que ofrece la Diputación de Valencia. También, los diferentes agentes sociales (UGT y CCOO) y las asociaciones profesionales suelen ofrecer cursos de los cuales muchos de ellos se suele hacer cargo la mancomunidad, si conllevar algún tipo de gasto.

No se cuenta con información cuantitativa a cerca de las personas que han disfrutado de la formación. Se recomienda la recogida de datos de manera que pueda realizarse una ampliación del diagnóstico para valorar cual es el enfoque que se da por parte de la organización en materia de Formación.

No se dispone de mecanismos de detección de necesidades formativas, lo cual será necesario activar a través de una acción del Plan de Igualdad.

Por lo que se plantean las siguientes acciones.

Objetivos específicos:

- Que las ofertas formativas recojan las necesidades de todas las personas de la plantilla, y la información llegue en tiempo y forma.
- Garantizar la sensibilización y formación básica en materia d Igualdad y Violencia de Género a la totalidad de plantilla.
- Averiguar el nivel de satisfacción del personal del consistorio respecto del Plan Anual de Formación.
- Garantizar que la plantilla esté formada en igualdad de género. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre IOMH, cuya mención se hace en este apartado y se desarrolla en otros epígrafes posteriores (transversalidad, salud, violencia de género y acceso a bienes y servicios):
- Talleres de Sensibilidad sobre las causas y las consecuencias de la igualdad, dirigidos a toda la plantilla.
- Talleres de Formación básica sobre la aplicación de la IOMH orientada al puesto de trabajo, dirigidos a las categorías profesionales técnicas y al personal político.
- Cursos de Comunicación: uso de lenguaje, imágenes y canales inclusivos, dirigidos al menos al personal con competencias en comunicación.
- Cursos para la correcta realización de Presupuestos con Enfoque de Género (PEG), dirigidos al personal con competencias directas o indirectas en la materia.
- Cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, dirigidos a las personas responsables de acometer esta tarea, sea servicio interno o externo.

I PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE LA BARONÍA



- Cursos sobre la correcta aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigidos al personal con competencias en la materia.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
1	1-2	Realizar una encuesta interna para la detección de necesidades formativas de todas las personas de la plantilla (temáticas de los cursos, horarios, presencial/online, información adecuada, etc.) Según la información obtenida a través de la encuesta adoptar medidas correctoras.	MT
Periodicidad:		Puntual	
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> - Secretaria - Departamento de RRHH 	
2	1	Para la correcta implementación del Plan de Igualdad en el municipio: -Se realizará una sensibilización sobre IOMH a toda la plantilla, en formato de taller participativo de 2 horas. - Se llevará un registro de las nuevas incorporaciones, y cuando haya grupo se realizará un curso para ese grupo.	MT
Periodicidad:		Puntual	
Responsabilidad:		<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de RRHH - Concejalía de Igualdad o equivalente. 	
Verificaciones y/o indicadores:		<ul style="list-style-type: none"> - Programa con los contenidos de la formación. - Hojas de firma de asistencia. 	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
3	1	Creación de la figura del “Agente de Igualdad”, cuyo objetivo será el de que el/la mismo/a participe en la adopción y seguimiento de todas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.	MT
Periodicidad:		Permanente	
Responsabilidad:		Comisión de Igualdad	
Verificaciones y/o Indicadores:		Acuerdo de la Comisión de Igualdad.	

Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar i personal

Objetivo:

Facilitar y promocionar en la plantilla de la mancomunidad la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Acciones

1. Identificar si existen nuevas necesidades de conciliación de la plantilla.
2. Analizar las medidas de flexibilización laboral teniendo en cuenta las necesidades de conciliación detectadas y visibilizar aquellas que están llevando a término mediante un documento donde se recojan estas medidas.

I PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE LA BARONÍA



3. Habilitar un espacio, al cual se pueda acceder la plantilla, que recoja la información y recursos que la Comisión de Igualdad quiera difundir sobre conciliación, con información sobre servicios y actividades que faciliten la atención de menores y personas dependientes.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
4	1	Realizar campañas de divulgación y sensibilización dirigidas a los hombres y mujeres de la plantilla, de las medidas de conciliación que la ley contempla, y de las específicas tenga previstas la mancomunidad o puede prever a partir de esta acción. Se hará especial hincapié en el desarrollo de estrategias de comunicación sobre la necesidad de fomentar la corresponsabilidad.	MT
Periodicidad		Puntual	
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> - Representación de personal. - Departamento de Personal de Igualdad o análogo. - Departamento de RRHH. 	
Verificaciones y/o Indicadores:		<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de la realización de las campañas. 	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
5	2-3	Se realizará una encuesta a todo el personal técnico y político para averiguar qué horarios y que fechas son las más adecuadas para realizar las reuniones en horario de conciliación cuando no sea posible realizarlo en el horario laboral. Cuando se trate de reuniones que afecten a colectivos que se organizan en turnos de trabajo, como por ejemplo la Policía Local, se pactará cual es horario mas adecuado para facilitar la conciliación laboral, familiar y personal. Cuando se analicen dichas encuestas, se procurará realizar las reuniones técnicas y políticas en los horarios de conciliación familiar que determinen las mismas. Cuando ello no sea posible, se emitirá un informe explicando los motivos.	MT
Periodicidad:		Puntual/Permanente	
Responsabilidad:		<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos de RRHH - Concejalías que organicen reuniones. 	
Verificación y/o Indicadores:		<ul style="list-style-type: none"> - Informe con los resultados de las encuestas. - Informe con las medidas adoptadas. 	

I PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE LA BARONÍA



Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
6	1	Impulsar talleres de formación para educadores, monitores, madres y padres sobre educación no sexista.	MT
Periodicidad		Puntual	
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Personal de Igualdad o análogo. - Departamento de educación. - Dirección Colegios y AMPAS 	
Verificaciones y/o Indicadores:		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de asistentes - Nº de hombres que asisten - Grado de satisfacción del personal con los mismos - Nº de talleres realizados. 	

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR

RAZÓN DE SEXO.

Se ha detectado a través de la toma de datos para el Diagnóstico que la Mancomunidad de La Baronía no tiene Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, lo cual determina la existencia de una falta de garantías para las personas que puedan estar en esta situación, así como la ausencia de una política preventiva lo cual aumenta el riesgo de que este acoso se pueda producir.

Objetivos específicos: Promover un clima laboral libre de Violencia de Género, y facilitar canales de defensa de las víctimas si este se produce.

Acció	Prior	Descripción de la acción	Tipo
7	1	Redactar un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades de la mancomunidad.	MN
Periodicidad:		Puntual	
Responsabilidad:		<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría - Alcaldía - Representante de personal. 	
Verificaciones y/o Indicadores:		Publicación del Protocolo.	

Acció n nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
8	1-2	Constituir un Comité Técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité.	MT/MN
Periodicidad:		Puntual/ Permanente	
Responsabilidad:		<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad del Proyecto Global - Secretaría - Representante de personal 	
Verificaciones y/o Indicadores:		<ul style="list-style-type: none"> - Acta de constitución del Comité. - Programa con los contenidos de la formación. - Certificado acreditativo. 	

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL

El objetivo es el de mejorar las condiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y riesgo de exclusión social.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
9	1	Ampliar los recursos existentes para las mujeres cuidadoras y personas dependientes de la mancomunidad.	MT
Periodicidad		Permanente.	
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Personal de Igualdad e inclusión. - Departamento de servicios sociales. 	
Verificaciones y/o Indicadores:		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de recursos nuevos puestos en funcionamiento. - Nº de acciones de difusión de los mismos. - Nº de mujeres que han echo uso de los mismos. 	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
10	1	Tener en cuenta las necesidades y situación específica de las mujeres mayores de 65 años y organizar actividades donde ellas puedan tomar parte, incentivando su participación.	MT
Periodicidad		Permanente.	
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Personal de Igualdad e inclusión. - Departamento de servicios sociales. 	
Verificaciones y/o Indicadores:		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones dirigidas a mujeres mayores de 65 años. - Nº de mujeres receptoras de estas acciones - Nº de mujeres que acuden a los mismos. - % de mujeres que son extranjeras o de otras etnias. 	

EVALUACIÓN

Es necesario que el I Plan de Igualdad de la mancomunidad cuente con un sistema de seguimiento que pueda cuantificar y medir la repercusión de todos los objetivos y las medidas que se lleven a cabo en todos los ámbitos de la mancomunidad.

El objetivo del Seguimiento y la Evaluación del Plan es poner de manifiesto ,por un lado, el grado de avance del Plan y por otro ,su contribución a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres , así como la eliminación de las desigualdades entre unos y otros.

Aquí se recogen todos los aspectos a considerar ,las instrucciones de recolecta de información, los análisis a seguir y las obligaciones de los diferentes agentes involucrados.

Se estructura en tres apartados:

- 01. Sistema de indicadores;** conjunto de variables a considerar para el estudio de los avances y resultados. El sistema de indicadores constituye la principal herramienta tanto en el seguimiento como en la evaluación del Plan.
- 02. Las Memorias Anuales;** donde se recopila de manera ordenada y detallada los datos sobre la actividad realizada, los objetivos perseguidos, los recursos utilizados y su coste.
- 03. El Seguimiento;** cuyo propósito es reconducir las actividades para que se acerquen lo más posible al objetivo que persiguen.

CALENDARIZACIÓN

Medidas	Ejecución				Agentes Implicados
	2021	2022	2023	2024	
Área Transversal de Igualdad.	x	x	x	x	Presidente de la Manco. Servicios sociales.
Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar i personal	x	x	x	x	Concejalías bienestar social de los ayuntamientos de la mancomunidad. Concejalías de la Mujer de los ayuntamientos.
Protocolo acoso sexual y por razón de sexo.	x	x	x	x	Colegios y IES Agencias de desarrollo local
Atención a la diversidad e Inclusión Social	x	x	x	x	