

Plan de Igualdad Interno MLV

Un compromiso con la Igualdad

2021-2024

YO



TÚ

Plan de Igualdad Interno MLV

Un compromiso con la Igualdad

Plan de Igualdad Interno MLV

Diciembre 2020

Mancomunidad la Vega

Plaza del Ayuntamiento, 4. 03370 Redován

Teléfono: 966 75 56 39

www.mancomunidadlavega.es

Correo electrónico: igualdad@mancomunidadlavega.es

Diseño y producción: Comunicación Mancomunidad la Vega

Coordinación: Agencia de Igualdad

Tabla de contenidos

1. Introducción	5
Ámbito de aplicación	8
Vigencia	8
Responsabilidad	8
2. Contextualización jurídica	9
Ámbito Internacional	9
Ámbito Estatal Español	9
Ámbito Autonómico	10
3. Diagnóstico de la situación en materia de igualdad	11
Aspectos cuantitativos	11
Aspectos cualitativos	24
Resultado del diagnóstico de situación interna	25
4. Objetivos	26
5. Ejes estratégicos de actuación	28
6. Cronograma y periodo de vigencia	38
7. Recursos	39
8. Sistema de seguimiento y evaluación	40



1. Introducción

El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales viene consagrado en diversas normativas de ámbito internacional, estatal y autonómico en las que se reconoce que ninguna persona trabajadora puede ser discriminada por razón de nacionalidad, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social.

En nuestro país, la Constitución Española establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y en concreto el artículo 14, que constituye el núcleo central del derecho a la igualdad, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha constituido en el marco principal desde el que se ha puesto en marcha todo tipo de actuaciones para potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y combatir cualquier expresión de discriminación por razón de sexo y desde el que se ha impulsado la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Asimismo, de acuerdo a la normativa vigente, es de obligado cumplimiento para el conjunto de las administraciones públicas contar con un Plan de Igualdad en el que se contemplen el conjunto de medidas específicas y estructuradas para garantizar la igualdad efectiva y real en el entorno laboral en el que los empleados y empleadas públicas desempeñan su trabajo.

Esta obligatoriedad se establece en el apartado primero de la Disposición Adicional Séptima, del 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:

“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”.



A su vez, y teniendo presente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 45 que las empresas, en este caso la Administración Pública, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que deben concretarse en la elaboración de un Plan de Igualdad.

Según lo previsto en su artículo 46, para la aplicación y defensa del principio de igualdad, en el ámbito laboral deben establecerse medidas específicas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades para el conjunto de los empleados y empleadas de la entidad, tanto en las condiciones de trabajo, en el acceso y promoción al empleo público, en la protección ante situaciones de abuso y acoso y en la aplicación de los mismos derechos y beneficios; medidas que han de recogerse en un Plan de Igualdad interno.

Junto a ello, y tal y como se establece en el artículo 15 de la LOI, la transversalidad será uno de los ejes fundamentales para la consecución de la igualdad de trato entre mujeres y hombres:

“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”.

Del mismo modo, y según se indica en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, (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”.

La Mancomunidad reconoce como uno de sus valores el compromiso con las personas que forman parte de la organización; un compromiso con la equidad y la justicia en las relaciones laborales, en un modelo de gestión que busca la implicación activa y el compromiso de los empleados y empleadas con el buen funcionamiento de la entidad.

Bajo esa perspectiva, la Mancomunidad ha impulsado, desde su inicio, diferentes medidas dirigidas a garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo entre sus empleadas y empleados. Entre estas medidas se dispone de un manual de puestos de trabajo que ordena la política de recursos humanos, garantiza la equidad retributiva, regula la jornada estableciendo condiciones de flexibilidad y se ha dotado de recursos y medios al personal para hacer efectivo el trabajo a distancia; elementos básicos para favorecer la conciliación.



Una gestión personalizada de los recursos humanos, la estabilidad laboral, unas retribuciones ajustadas al desempeño del puesto, el acceso a la formación, el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y conciliación, han sido factores de la política de recursos humanos, que explica la motivación y la alta satisfacción con la situación de la igualdad en la entidad, y que se concreta en un positivo clima laboral.

Desde ese recorrido queremos avanzar hacia a un espacio de igualdad real, que elimine cualquier situación de discriminatoria que pueda darse en el presente o en el futuro. Es un compromiso ético y formal con la igualdad como principio estratégico y transversal de actuación.

Este compromiso se concreta en el presente I Plan de Igualdad, un documento de mejora que recoge todas las medidas pendientes o aquellas otras, que todavía no se habían expresado formalmente, pero se estaban aplicando, y que suponen un avance en la incorporación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en la gestión y en la aplicación de las condiciones laborales del personal de la Mancomunidad. Es un documento realizado bajo las premisas de la coherencia, la integralidad, la transversalidad, la flexibilidad, la adaptabilidad y la temporalidad.

Se concibe como una herramienta de mejora, de avance en la implementación de la transversalidad en las políticas de igualdad, de eliminación de cualquier situación de discriminación que se pueda dar, desde el que se pretende consolidar a la entidad como un referente ético en materia de igualdad para la comunidad.

El plan pretende en todos los procesos administrativos, las políticas de gestión interna y en la cultura institucional y del propio personal, lo siguiente:

- Eliminar cualquier situación de discriminación que pudiera darse en la plantilla y organización de la MLV.
- Continuar y mantener todas las condiciones y medidas ya implantadas que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades entre los empleados y empleadas de la Mancomunidad.
- Implementar nuevas medidas que corrijan las desigualdades encontradas en el diagnóstico.

El proceso de estudio y elaboración se ha caracterizado por la participación e implicación de las diferentes áreas de gestión de la entidad, con el apoyo e impulso político y el compromiso de mejora técnico. Todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha desarrollado en torno a siete ejes prioritarios y sus correspondientes medidas que van a definir su intencionalidad:

- **Eje estratégico 1.** Transversalidad de género o mainstreaming.
- **Eje estratégico 2.** Formación en igualdad de género.
- **Eje estratégico 3.** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Eje estratégico 4.** Empleo público.
- **Eje estratégico 5.** Comunicación, lenguaje e imagen no sexista.
- **Eje estratégico 6.** Acoso sexual, por razón de género.
- **Eje estratégico 7.** Salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género



Disponer de condiciones que garanticen la equidad y la coherencia interna en el marco laboral de la entidad, sin duda, contribuirá a mejorar la productividad y una mayor eficiencia en el uso del tiempo y en el bienestar sentido por las personas empleadas.

El plan se alinea con la agenda 2030 a través del objetivo 5, Igualdad con medidas que afectan a las metas 5.1, 5.2 y 5.5, dirigidas al desarrollo de un modelo de gestión pública que garantiza los derechos, en que no se discriminan a las mujeres, igualitario y sostenible.

Ámbito de aplicación del plan

El Plan de Igualdad Interno que presentamos se aplicará a todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla de Mancomunidad la Vega. A su vez, se procurará que, a través de cláusulas sociales de género, se apliquen estas medidas a las empresas o personas que mantengan transacciones contractuales con la propia Mancomunidad.

Vigencia del plan

Este Plan de Igualdad interno tendrá una vigencia de cuatro años, por lo que todas las medidas y acciones han de llevarse a cabo durante el periodo comprendido entre 2021 y 2024.

Responsabilidad

La Agencia de Igualdad y Recursos Humanos han sido los departamentos responsables de la elaboración del Plan de Igualdad; un proceso participado por el conjunto de la plantilla de la Mancomunidad y de las y los responsables de la entidad. Para supervisar la ejecución y el grado de cumplimiento de las acciones contempladas en el Plan, se constituirá un grupo de trabajo de Igualdad conformado por representantes de la entidad, representante de la Agencia de Igualdad y Recursos Humanos y representantes del personal de las áreas técnicas y administrativas.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad interno de Mancomunidad la Vega hemos contado con la colaboración de la Universidad Miguel Hernández de Elche a través de la supervisión y el asesoramiento técnico-científico en materia de igualdad de género de la profesora Anastasia Téllez Infantes, directora del grupo de investigación “Economía, Cultura y Género” (ECULGE) de esta universidad.



2. Contextualización jurídica

Este Plan de Igualdad interno basa su justificación jurídica en las diversas normas del ordenamiento Jurídico internacional, estatal y autonómico que reflejamos a continuación:

Ámbito Internacional

- Declaración Universal de los derechos Humanos.
- Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1977.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres CEDAW (1979).
- Estrategia Europea de Empleo, Cumbre de Lisboa de marzo de 2000.
- Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad de Género (2001-2005).
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.
- Directiva 2004/113/CE del Parlamento Europeo.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. Ratificado por España en 2014.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y sus posteriores revisiones, la última en el año 2015 (Beijing+20).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos para el Desarrollo Sostenible) (2015).

Ámbito Estatal Español

- La Constitución Española.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG).
- Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- 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.



- Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ámbito Autonómico

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- DECRETO 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de derechos sociales de la Comunitat Valenciana.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana.



3. Diagnóstico de la situación en materia de igualdad de género

Para el diseño del Plan de Igualdad de Género (sus objetivos, ejes estratégicos, medidas y acciones), se ha elaborado un completo diagnóstico, considerando aspectos cuantitativos referidos a las características de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso, formación, estructura retributiva, organización y funcionamiento, conciliación y acoso y aspectos cualitativos, sobre la percepción de la igualdad en el entorno laboral y las condiciones de conciliación, para lo que se ha realizado un cuestionario al conjunto de la plantilla de la Mancomunidad.

Aspectos cuantitativos

Composición de la plantilla

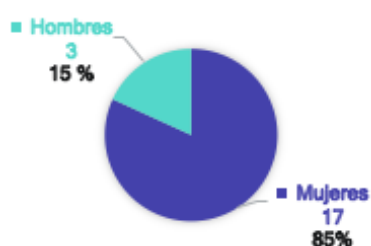
La plantilla de Mancomunidad la Vega está compuesta por 20 personas, de las que 17 son mujeres (85%) y el 3 son hombres (15%). Se observa que existe una mayor representación femenina (esta mayor representación es habitual encontrarla en aquellas plantillas de entidades u organizaciones de lo social como suele ocurrir en aquellas dedicadas a prestar servicios sociales, a cuidados de personas, etc. y que tienen su base en representaciones ideológicas hegemónicas de trabajo y género sexistas que aún rigen en nuestro entorno social, que consideran estos trabajos o profesiones como femeninas).

Esta notable divergencia en la presencia de los géneros aleja la realidad de nuestra plantilla del principio de presencia equilibrada contemplado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), existiendo una desviación de 29,6 puntos en la media de la proporción general de las mujeres de la plantilla con respecto a la media del porcentaje global de mujeres en el conjunto del personal funcionario en España, que asciende al 52,4% en 2019.

Es importante destacar que hasta 2016, el equipo estaba conformado 3 hombres y 5 mujeres, en una plantilla equilibrada, y es a partir de ese año en el que se producen nuevas incorporaciones hasta las 20 personas actuales, proceso que da lugar a la discrepancia actual entre géneros existente en la plantilla. Teniendo en cuenta que todos los procesos selectivos se han regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad y el acceso ha sido mediante convocatoria pública y bolsa de trabajo, la discrepancia se explica por el mayor número de solicitudes presentadas por mujeres a las diferentes convocatorias, en una realidad en la que a la fase final de, prácticamente, todo los procesos selectivos, solo han accedido mujeres, motivo por el cual todas las vacantes han sido cubiertas en todos los puestos ofertados durante este periodo por mujeres.



En estos datos no se incluye el personal político, solo la plantilla técnica de los Servicios Sociales (Señalar que hay dos puestos: Secretaría y Tesorería que están ocupados por una funcionaria y un funcionario del Ayuntamiento de Redován en situación de acumulación, por lo que tiene una dedicación parcial a la Mancomunidad, con unas retribuciones de hasta el 30 % de sus retribuciones fijas. Por lo tanto, estas dos personas quedan fuera del estudio presente, ya que forman parte de la plantilla de su Ayuntamiento de referencia).



Selección de Personal

La selección de personal es gestionada por Recursos Humanos. Los procesos selectivos se desarrollan mediante convocatorias públicas para puestos con vacantes y configuración de bolsas de trabajo para cobertura de vacantes y/o sustituciones temporales. Estas convocatorias están asociadas a las diferentes subvenciones y ayudas a las que accede la Mancomunidad, quedando los puestos vinculados a dichas ayudas. Todas las convocatorias se cubren mediante el sistema de concurso-oposición de acuerdo a los criterios constitucionales de igualdad, capacidad y mérito.

Los órganos de selección y los procesos selectivos cumplen con la regulación establecida en la legislación vigente, relativa a la paridad en su composición y el cumplimiento del principio de presencia equilibrada del órgano de selección (art. 53 Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y art. 60 del TREBEP), con respecto a los principios rectores para el acceso al empleo público recogidos en el art. 55.2 del Texto Refundido por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto 5/2015 de 30 de octubre (TREBEP) y en cuanto a su composición y funcionamiento, lo contemplado en el art. 13 RD 364/1995 de 10 de marzo.

No se ha realizado, hasta la fecha, ningún informe de impacto de género con carácter previo a las convocatorias de empleo.

La difusión de las convocatorias de empleo se realiza mediante la publicación en el Boletín Oficial de Provincia, la página web y redes sociales de la entidad, par garantizar el acceso en igualdad al empleo público.



Situación Jurídica de la Plantilla

Nº de personas de la plantilla (sin incluir al personal político ni personal en acumulación)	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
FUNCIONARIADO	20	17	3
LABORAL	0	0	0

Todo el personal de la Mancomunidad (100 %) mantiene la situación jurídica de funcionario/a, de carrera o interina/o, con las mismas condiciones y derechos laborales, reconocidos en el manual de Puestos de Trabajo que incluye la RPT y donde se ordena y organiza el conjunto de los recursos humanos de la entidad, estableciendo un sistema ordenado y equitativo en las relaciones laborales, derechos y condiciones de trabajo de cada uno de los puestos. Este manual fue modificado y adaptado en su integridad, aprobándose en sesión plenaria el 27 de julio de 2017.

El manual se revisa y actualiza al menos una vez al año, junto a la aprobación de los presupuestos anuales de la entidad. Todo el personal está incorporado a la plantilla de la Mancomunidad, dando estabilidad y continuidad a las personas que ocupan los puestos.

La situación como personal laboral solo afecta a aquellos procesos de selección asociados a contratos temporales y a subvenciones con temporalidad determinada, no incorporándose este personal a la plantilla de la Mancomunidad. En este caso, el proceso selectivo es a través de prospecciones de empleo a través de LABORA.



Estructura y funcionamiento

Estructura por edades

La mayor parte de la plantilla se sitúa en la franja de edad entre 30 y 45 años, que corresponde al grueso de las incorporaciones desde 2009, que en su totalidad son mujeres. Las franjas de los/las empleados/as anteriores al 2009, correspondiente al personal con mayor antigüedad, muestran una distribución paritaria entre sexos.

NUMERO DE PERSONAS PLANTILLA			
Edad	TOTAL	Mujeres	Hombres
< 20 AÑOS	0	0	0
DE 21 A 29 AÑOS	1	1	0
DE 30 A 45 AÑOS	13	13	0
DE 46 A 55 AÑOS	4	2	2
> DE 55 AÑOS	2	1	1
TOTAL	20	17	3



Distribución de incorporaciones en la plantilla

Prácticamente, todas las incorporaciones a partir del año 2005, año de constitución de la Mancomunidad, han sido mujeres. En 2008 (1 mujer), en 2009 (dos mujeres) y es en el periodo 2017-2019 donde se producen el mayor número de incorporaciones (11 incorporaciones), distribuidas de la siguiente manera: 2017 (3 mujeres), 2018 (6 mujeres, 1 hombre), 2019 (1 mujer).

INCORPORACIONES PLANTILLA CINCO AÑOS			
AÑO	TOTAL	Mujeres	Hombres
2015	0	0	0
2016	0	0	0
2017	3	3	0
2018	7	6	1
2019	1	1	0

Distribución de las bajas definitivas en la plantilla

Las bajas definitivas en la plantilla han afectado a cuatro personas: dos mujeres, una por extinción durante el periodo de prueba, dos por dimisión voluntaria de su puesto de trabajo y un hombre, por dimisión voluntaria de su puesto de trabajo. Todas las bajas se han producido en el periodo 2018-2019.

BAJAS PLANTILLA			
MOTIVO	TOTAL	Mujeres	Hombres
Defunción	0	0	0
Ceses por personas a cargo	0	0	0
Jubilación	0	0	0
Extinción durante periodo de prueba	1	1	0
Despido disciplinario	0	0	0
Fin contrato/No renovación contrato temporal	0	0	0
Dimisión de la trabajadora o trabajador	3	2	1



Distribución de la plantilla por antigüedad

La distribución de la plantilla refleja los procesos de incorporación que se han ido produciendo a lo largo del periodo de actividad de la Mancomunidad. Se observa un grupo con una antigüedad de más de 20 años conformado por el equipo técnico con el que contaba la Mancomunidad para iniciar su actividad y que tenía experiencia anterior en la prestación de Servicios Sociales.

Un grupo intermedio, que refleja las incorporaciones ocurridas hace 10 años para reforzar este equipo inicial y dotar nuevos servicios y un grupo final, de incorporaciones en los últimos cinco años, asociadas al desarrollo el modelo social valenciano, que va acompañado de un aumento significativo de recursos y nuevos servicios.

ANTIGÜEDAD MANCOMUNIDAD PLANTILLA			
PERIODO ANTIGÜEDAD	TOTAL	Mujeres	Hombres
Menos de 1 año	3	3	0
Menos de 3 años	8	8	0
Más de 3 años	1	1	0
Más de 5 años	0	0	0
Más de 10 años	2	2	0
Más de 15 años	0	0	0
Más de 20 años	4	2	2
Más de 25 años	2	1	1



Distribución plantilla por Unidades Funcionales

El grueso de la plantilla se sitúa en la unidad funcional de Servicios Sociales de Atención Primaria, unidad principal que responde a la finalidad principal de la entidad. En todas las unidades las mujeres tienen la mayor representación.

PLANTILLA POR UNIDADES FUNCIONALES			
Unidades Funcionales	TOTAL	Mujeres	Hombres
Dirección	1	1	0
Servicios Sociales Atención Primaria	15	12	3
Modernización y Calidad	1	1	0
Administración	3	3	0

Distribución de la plantilla por grupos profesionales

La distribución según los grupos profesionales quedaría de la siguiente manera, siendo los grupos A1 y A2 mayoritarios en la plantilla, propia de una entidad que presta servicios técnicos y requiere de personal con cualificación superior para el desarrollo de su actividad.

PLANTILLA GRUPOS PROFESIONALES			
Unidades Funcionales	Grupo	Mujeres	Hombres
Dirección	A2	1	0
Servicios Sociales Atención Primaria	A1	4	1
	A2	8	2
Modernización y Calidad	C1	1	0
Administración	C1	3	0



Distribución de la plantilla por categorías profesionales

La distribución según categoría sería la siguiente, considerando la finalidad principal de la entidad que es la prestación de los servicios sociales de atención primaria, la promoción de la igualdad y la inclusión social.

PLANTILLA CATEGORÍAS PROFESIONALES			
Unidades Funcionales	Categoría	Mujeres	Hombres
Dirección	Trabajo Social	1	0
Servicios Sociales Atención Primaria	Psicología	3	1
	Derecho	1	0
	Trabajo Social	4	2
	Educación Social	3	0
Modernización y Calidad	Informática, Diseño y Creatividad Digital	1	0
Administración	Administrativa	3	0

Distribución de la plantilla por organización del tiempo de trabajo.

La plantilla, en su mayoría, tienen una jornada completa, realizando 7,5 horas al día, lo que supone 37 horas y media semanales. Tres trabajadoras cuentan con contrato parcial: 1 educadora social (20 horas/semana), 1 psicóloga (25 horas/semana) y 1 abogada 28 horas/semana.

Personal con diversidad funcional

Actualmente, en la MLV, no hay personal con diversidad funcional.

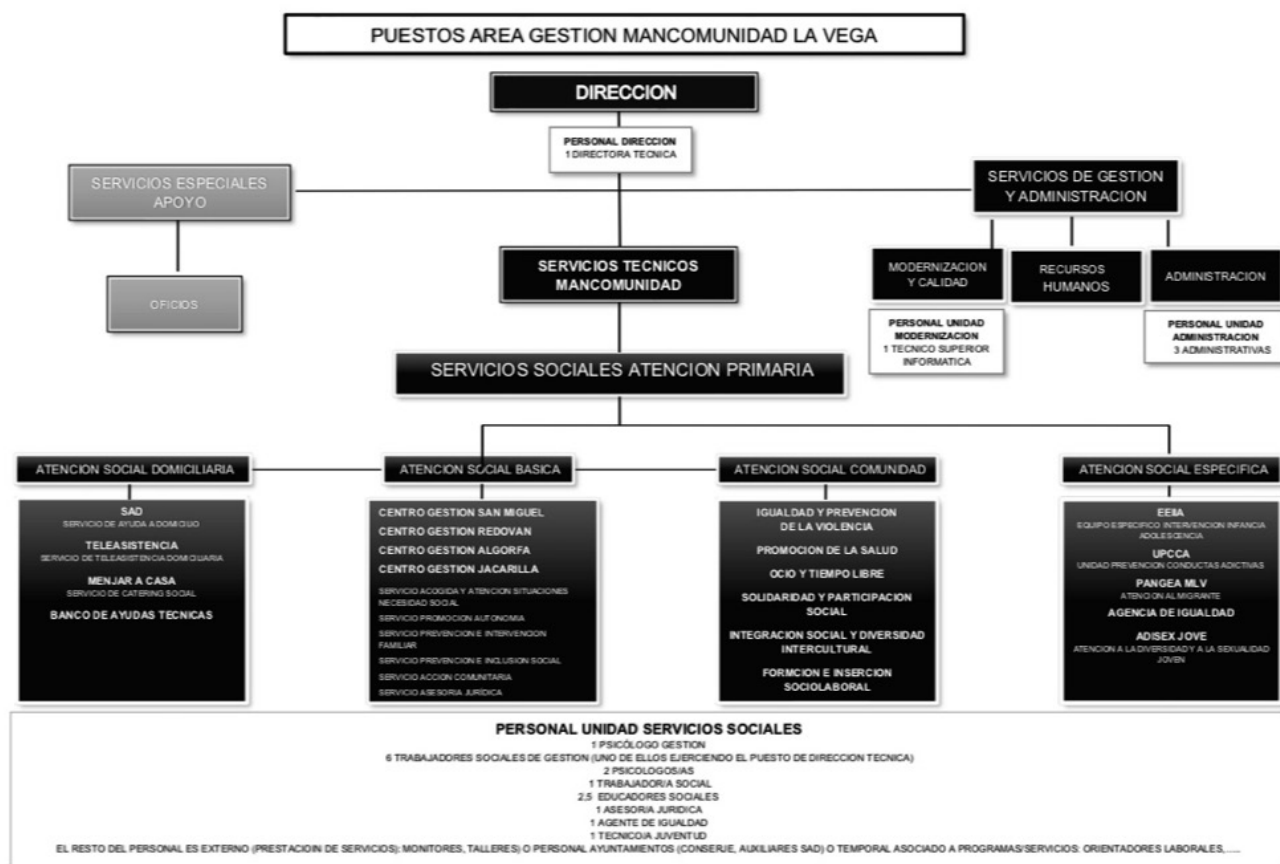


Promoción de la carrera profesional

Actualmente, la MLV no cuenta con un plan de carrera definido ni dispone de sistemas de evaluación de personal para la promoción interna. Tampoco tiene previsión de programas formativos orientados directamente a la promoción interna.

Posicionamiento laboral

En este apartado se analiza la distribución del personal por niveles jerárquicos y/o de clasificación profesional en la Mancomunidad. Para ello, se valora el organigrama del área de Gestión, en la que se engloba el conjunto de empleados y empleadas de la entidad con la correspondiente adscripción de cada puesto a su unidad funcional.





Formación

La Mancomunidad no dispone de plan de formación propio, aunque facilita la formación a todo su personal en las materias necesarias para el desempeño de sus puestos. Principalmente, la oferta de cursos proviene del Plan de Formación de la Diputación de Alicante al que la Mancomunidad está adherido, del Plan de Formación de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y del Plan de Formación de la Federación Española Municipios y Provincias.

La oferta de cursos es tanto en modalidad presencial como online y se complementa con cursos o talleres de actualización que la propia Mancomunidad desarrolla anualmente. La información sobre la oferta formativa se difunde mediante correo electrónico masivo y de forma presencial en las reuniones de equipo.

Por lo general, la formación se realiza en horario laboral, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo, en función de las características de cada formación. La elección de los cursos es por lo general voluntaria de la oferta disponible y, en ocasiones, también se realiza a propuesta de la Dirección para acciones formativas específicas. Todas las actuaciones formativas requieren de la autorización de la Dirección.

En materia de igualdad, toda la plantilla puede acceder a la formación general de la oferta externa disponible, mientras a nivel interno, aunque se ha realizado alguna formación específica en materia de igualdad, es necesario una formación más especializada del personal que impulse y haga posible la implementación de la transversalidad de género en cada una de las áreas de gestión.

Se observan tres aspectos clave:

- Existe una oferta formativa externa suficientemente amplia y diversa para su realización por parte de los empleados y empleadas.
- La elección de cursos o actividades en materia de igualdad son específicos y normalmente asignados a la agente de igualdad y no son solicitados por el resto del equipo técnico.
- Hay flexibilidad y posibilidad de personalización en la elección de las actividades formativas.



Conciliación

Con respecto a la conciliación, se han puesto en marcha diversas actuaciones dirigidas a hacer efectiva la conciliación en el tiempo laboral, incorporando y regulando la flexibilidad en la jornada diaria, ampliando los periodos de entrada y salida, estableciendo la posibilidad de turnos de trabajo, estableciendo un tratamiento individualizado y personalizado de cada situación en la que, de hecho, se ha considerado también situaciones concretas asociadas a situación a enfermedades comunes o atención a otras responsabilidades familiares.

La implementación de herramientas colaborativas y de almacenamiento en la nube, junto a la dotación de ordenadores y teléfonos a cada empleado y empleada ha favorecido que pueda desempeñarse el trabajo a distancia de forma efectiva para el conjunto de la plantilla, tanto entre los diferentes espacios de trabajo municipales como en otros espacios fuera del entorno laboral, como desde casa.

Ambas condiciones han permitido dar una respuesta eficaz y eficiente ante situaciones de emergencia, como ha sido la derivada de la pandemia del COVID-19, y posibilita una alternativa a aquellas situaciones que requieren de flexibilidad para hacer efectiva la conciliación en situaciones familiares concretas.

Este modo de actuar es propio de la cultura organizacional de la Mancomunidad, que considera el bienestar de sus empleados y empleadas como una inversión esencial con repercusiones positivas en su rendimiento y productividad y en la calidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía y a los Ayuntamientos que componen la Mancomunidad. No obstante, es necesario seguir consolidando los avances alcanzados en conciliación y teletrabajo, llevando a cabo las mejoras tecnológicas necesarias y haciendo un mayor esfuerzo en comunicar y establecer criterios más claros en la definición de la conciliación y de su aplicación en la Mancomunidad.

Comunicación

La comunicación es una de las áreas de gestión en la que se ha llevado a cabo un esfuerzo muy destacado, con una importante dedicación de recursos y tiempo. Todos los aspectos de comunicación están integrados y gestionados por el propio personal de la Mancomunidad. Ningún aspecto de esta área ha sido externalizado.

La comunicación interna es la dimensión mejor desarrollada, el flujo de información es fluido, continuo y se transmite en el momento, con mecanismos establecidos de comunicación y de resolución de dificultades:

Reuniones de equipo y de servicios: espacios de coordinación de trabajo y encuentro de los equipos para la toma de decisiones consensuada y colectiva, facilitada por la disponibilidad de herramientas colaborativas que posibilitan un contacto presencial, virtual o mixto.

Canal comunicación interno del equipo, mediante uso de plataformas de almacenamiento, mensajería, chat y video conferencia.

Modelo de gestión de recursos técnicos basado en la rotación continua de las posiciones entre los servicios y los municipios, lo que favorece el contacto continuo entre todas las personas de la plantilla, la coordinación interna entre los diferentes servicios y una visión global de la realidad de la Mancomunidad y sus municipios.



En cuanto a la comunicación corporativa y externa, se cuenta con múltiples recursos desarrollados desde el interior de la entidad:

Disponibilidad de múltiples herramientas digitales para la comunicación con la ciudadanía: web, redes sociales, blogs temáticos, minisites de programas.

Disposición de manual de identidad corporativa. Se ofrece información anual de la gestión de la Mancomunidad y de los servicios mediante memorias e infografías tanto a la ciudadanía como a los Ayuntamientos.

Desarrollo de herramientas comunicativas: campañas temáticas, edición material de marketing y publicidad, generación de contenidos...

Salud Laboral

La Mancomunidad no dispone de un protocolo de Riesgos laborales ni un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, por lo tanto, no se han podido incorporar los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras. Se recomienda de cara a la elaboración del Plan del desarrollo de estos documentos.

Acoso laboral por razón de sexo

La Ley de Igualdad 3/2007 contempla en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Además, el art. 27.3 dice “Las Administraciones públicas (...) desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual

y el acoso por razón de sexo”, y el art. 48 cita la necesidad de “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

En el caso de Mancomunidad la Vega, no se dispone de un Protocolo de Acoso, acción a incluir en el Plan. Tampoco se han llevado a cabo medidas informativas de sensibilización en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo dirigidas a la plantilla en general ni a la representación de las trabajadoras y trabajadores.

No se ha desplegado algún tipo de medida formativa en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo ni aplicado alguna vez medidas disciplinarias por un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pues no se han producido casos hasta la fecha.

Representación de personal

El sindicato mayoritario de la que forma parte la mayoría de la plantilla es el CSIF, en la actualidad no se completado el proceso de representación, estando pendiente la constitución de la mesa de negociación y la elección de los/as representantes sindicales.

Estructura salarial

La estructura salarial se caracteriza por dos aspectos centrales: la cohesión y la equidad interna de los salarios y la no existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres. Estos aspectos vienen regulados por un sistema objetivo de valoración de puestos recogidos en el manual de puestos que garantiza la igualdad retributiva asociada al puesto que se desempeña, independientemente de si es ocupado por un hombre o una mujer.



Retribuciones salariales plantilla. Comparativa por sexo

RETRIBUCIONES SALARIALES			
SALARIOS	TOTAL	Mujeres	Hombres
Más de 37.000 euros	2	1	1
Entre 30.001 y 37.000 euros	14	12	2
Entre 23.001 y 30.000 euros	4	4	0
Menos de 23.000 euros	0	0	0

Retribuciones salariales según grupo y puesto, desagregados por sexo

RETRIBUCIONES SALARIALES				
Salarios	Puesto	Grupo	Mujeres	Hombres
Más de 37.000 euros	Dirección Técnica	A2	1	0
	Psicólogo/a Gestión	A1	0	1
Entre 30.001 y 37.000 euros	Trabajador/a Social Gestión	A2	3	2
	Psicólogo/a	A1	3	0
	Abogado/a	A1	1	0
	Trabajador/a Social	A2	1	0
	Educador/a Social	A2	3	0
	Agente Igualdad	A2	1	0
Entre 23.001 y 30.000 euros	Técnica Informática, Diseño y Creatividad Digital	C1	1	0
	Administrativo/a	C1	3	0
Menos de 23.000 euros				



Aspectos cualitativos

El análisis cualitativo se ha realizado mediante un cuestionario anónimo formado por 13 preguntas, obtenido y adaptado del Modelo de cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, del Ministerio de Igualdad. La participación en el cuestionario del personal de la empresa fue del 100%.

De los datos extraídos destaca lo siguiente:

- El 94,11% de las personas encuestadas consideran que se tiene en cuenta la igualdad de género en su empresa, a excepción de una persona que ha marcado la opción “No sé”.
- En una escala de 1 a 5, la media de las valoraciones ha sido de 4,7, lo que indica una alta percepción de que se El 82,35% afirma que se favorece la conciliación familiar, personal y laboral.
- En una escala de 1 a 5, la media de las valoraciones ha sido de 4,17, lo que indica una alta percepción de la conciliación.
- El 58,82% conoce las medidas de conciliación.
- El 76,47% sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo.
- El 94,11% de las personas encuestadas considera importante el uso de esta formación, mientras que el 5,89% restante no lo consideran necesario.
- El 100% de las personas encuestadas considera importante el uso del lenguaje inclusivo.
- El 100% de las personas encuestadas considera necesario un Plan de Igualdad.
- Entre las propuestas y peticiones solicitadas por el personal para su estudio en el desarrollo del Plan, destacan las siguientes:
 - Información sobre medidas y derechos de conciliación.
 - Elaboración de un protocolo de acoso sexual en el trabajo.
 - Difusión y sensibilización sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar, dirigida especialmente a los/las empleados/as.
 - Formación interna y externa en igualdad.
 - Desarrollo de medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
 - Incluir la perspectiva de género en los proyectos comunitarios.
 - Fomento del uso de lenguaje inclusivo.

Los datos reflejan un entorno de trabajo caracterizado por unas condiciones laborales en el acceso, en el ejercicio de derechos y en las condiciones de conciliación que afectan por el igual al conjunto de personas empleadas en la Mancomunidad.



Resultado del diagnóstico de la situación interna

En base al diagnóstico anterior, podemos extraer las siguientes conclusiones que nos van a permitir diseñar y elaborar las medidas contempladas en el Plan.

Atendiendo a la evolución de la plantilla, se ha dado en los últimos años una ampliación significativa de la presencia femenina, aumento que se ha dado de forma objetiva como resultado de los procesos selectivos realizados en los últimos tres años, vinculados a la ampliación de recursos por la aplicación del modelo social valenciano y la implementación de la ley 3/2019 de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana. La realidad de la plantilla, por lo tanto, es que se da una sobrerrepresentación del género femenino.

El diagnóstico indica que no se realizan informes de impacto de género con carácter previo a las convocatorias públicas. Es recomendable iniciar la inclusión de dichos informes en las convocatorias.

Se observa falta de formación especializada en materia de igualdad de género que facilite la implantación de la igualdad en cada una de las áreas de gestión.

En cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se da un nivel de satisfacción alto del personal con las condiciones existentes en la actualidad; no obstante, es recomendable seguir consolidando los avances alcanzados en conciliación y teletrabajo, implementando las medidas de y las mejoras tecnológicas necesarias.

En el área de comunicación, se acredita que cumple con el principio de igualdad, adaptando tanto la comunicación interna como la externa al lenguaje inclusivo o no sexista, además del uso de imágenes no sexistas.

En materia de salud laboral, la MLV no dispone de protocolo ni plan de prevención de riesgos laborales, así pues, se hace necesario incluir actuaciones en esta materia.

Tampoco dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ni medidas informativas de sensibilización en esta materia, por lo que se debe insistir en el diseño de acciones de esta área.

En cuanto a las retribuciones salariales, se da una situación de igualdad retributiva en el conjunto de la plantilla, con un sistema establecido coherente y equitativo.

Destaca la existencia de la Agencia de Igualdad como departamento responsable para la implementación de las políticas de igualdad y diversidad, lo que facilita el control y seguimiento del Plan.



4. Objetivos

Objetivo general

Garantizar que la igualdad entre mujeres y hombres del personal de Mancomunidad la Vega sea efectiva y real.

Objetivos específicos

- Integrar la transversalidad de género en las actuaciones desarrolladas por cada una de las áreas de gestión.
- Ofrecer formación especializada en igualdad para todo el personal.
- Desarrollar actuaciones para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incorporar medidas para una gestión justa y equitativa del empleo público.
- Consolidar un modelo de comunicación externa e interna no sexista e inclusivo.
- Prevenir cualquier situación de acoso sexual y por razón de género en el entorno laboral.
- Disponer de un protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Objetivos concretos en medidas de ejes estratégicos

Eje estratégico 1. Transversalidad de género.

- Difundir el Plan de Igualdad interno entre el personal de la MLV.
- Involucrar y hacer partícipe al personal, para que, desde su posición y perspectiva, contribuya a mejorar las condiciones de igualdad de género en la MLV.
- Supervisar la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Mancomunidad.
- Establecer un sistema de criterios de igualdad para incorporar en los procesos de contratación.
- Evaluar el posible impacto en relación al género para su aplicación en los proyectos de los servicios de la MLV.
- Incluir la variable de género en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios o cualquier otro documento de recogida de datos generado por los servicios de la Mancomunidad.
- Asegurar una participación paritaria de acuerdo al principio de presencia equilibrada en los órganos colegiados de la Mancomunidad.

Eje estratégico 2. Formación en igualdad de género.

- Promover la formación en materia de igualdad de género para el personal de la Mancomunidad y personal de los Ayuntamientos.
- Detectar las necesidades formativas del personal en materia de igualdad de género.



Eje estratégico 3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Conocer las necesidades de conciliación de cada empleado/a que permita establecer las medidas de conciliación adecuadas a cada situación personal.
- Difundir las medidas de conciliación para el conocimiento y promoción de uso por parte del personal.
- Favorecer la conciliación durante periodos vacacionales y festivos para el personal de la Mancomunidad.
- Facilitar la conciliación durante el periodo vacacional y en el establecimiento de turnos laborales.
- Facilitar la conciliación mediante criterios de flexibilidad en la jornada y el teletrabajo.

Eje estratégico 4. Empleo público.

- Integrar la perspectiva de género en la relación de puestos de trabajo.
- Incorporar contenidos de igualdad de género en los procesos selectivos.
- Determinar el desempate en favor del género infrarrepresentado en las bases de procesos de selección de empleo.

Eje estratégico 5. Comunicación, lenguaje e imagen inclusiva y no sexista.

- Establecer los criterios y pautas que van a regular la comunicación interna y externa de la entidad desde parámetros inclusivos y no sexistas.
- Garantizar que los contenidos de la comunicación externa e interna se ajusten a los criterios establecidos en la estrategia de comunicación inclusiva.
- Adecuar y actualizar un espacio específico en la web de la mancomunidad para las políticas de igualdad.
- Dotar de herramientas y competencias en materia de comunicación inclusiva al personal de la entidad.
- Mantener informado y actualizado al personal de la entidad en cuestiones de igualdad de género.

Eje estratégico 6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de género en la entidad.
- Garantizar un recurso donde acudir para denunciar y acoger cualquier caso de acoso sexual.

Eje estratégico 7. Salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

- Incluir la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.
- Revisar y adaptar la señalética en los espacios de trabajo de la Mancomunidad con imágenes inclusivas.



5. Ejes estratégicos de actuación

Teniendo presente los resultados del diagnóstico que hemos realizado de la situación actual de la plantilla de Mancomunidad la Vega y los objetivos, este Plan de Igualdad Interno presenta unos ejes estratégicos, con medidas y sus respectivas actuaciones concretas para desarrollar y supervisar posteriormente. Estas medidas se aplicarán tanto a los trabajadores y las trabajadoras de Mancomunidad la Vega, como a las personas que participen en procesos selectivos de convocatorias cuya competencia sea el servicio de Recursos Humanos de la propia Mancomunidad.

Se perseguirá la paridad, se aplicará el principio de transversalidad de género y se procurará mantener o continuar con una presencia equilibrada en todos los niveles o puestos en los que haya subrepresentación de cualquiera de los géneros.

Y con el objetivo general de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y mujeres que trabajan en Mancomunidad la Vega y eliminar cualquier forma de discriminación, los objetivos específicos y las medidas para lograrlos se articularán en los siguientes ejes estratégicos:

- **Eje estratégico 1.** Transversalidad de género.
- **Eje estratégico 2.** Formación en igualdad de género.
- **Eje estratégico 3.** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Eje estratégico 4.** Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional.
- **Eje estratégico 5.** Comunicación, lenguaje e imagen no sexista.
- **Eje estratégico 6.** Acoso sexual, por razón de sexo, violencias sexuales, violencia de género en la pareja.
- **Eje estratégico 7.** Salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.



Eje estratégico 1. Transversalidad de género o mainstreaming.

Medida 1. Comunicación del Plan de Igualdad al personal de la MLV.

Objetivo específico: difundir el Plan de Igualdad interno entre el personal de la MLV.

Descripción: una vez aprobado el Plan de Igualdad, se realizará una presentación del mismo dirigida a la plantilla, para dar la mayor difusión del documento. El plan quedará a disposición de todo el personal para su consulta en la intranet. Se elaborará una guía-resumen con las medidas para su uso cotidiano.

Temporalización: 2021

Seguimiento: puntual

Departamentos responsables:

- Igualdad
- Comunicación

Indicadores de evaluación:

- Fecha de la presentación.
- Disponibilidad de los elementos de difusión.
- Número de asistentes por sexo.

Medida 2. Puesta en marcha de mecanismos de participación en materia de igualdad en la intranet.

Objetivo específico: involucrar y hacer partícipe al personal, para que, desde su posición y perspectiva, contribuya a mejorar las condiciones de igualdad de género en la MLV.

Descripción: establecer un espacio colaborativo dentro de la intranet donde el personal pueda aportar sugerencias y propuestas de actuación relacionadas con la igualdad de género en la MLV.

Temporalización: 2021-2024

Seguimiento: semestral

-Igualdad

Indicadores de evaluación:

- Implantación del espacio (sí/no).
- Nº de aportaciones recibidas.
- % de aportaciones desarrolladas e implementadas.

Medida 3. Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos mancomunados.

Objetivo específico: supervisar la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Mancomunidad.

Descripción: se realizará un proceso de asesoramiento y control para la integración efectiva de la perspectiva de género en los presupuestos a cargo de la Agencia de Igualdad, en coordinación con el área responsable de elaboración de los presupuestos.

Temporalización: 2021-2024

Seguimiento: anual.

- Igualdad
- Intervención
- Dirección Técnica

Indicadores de evaluación:

- Nº actuaciones contempladas.
- % presupuesto destinado a estas actuaciones.



Medida 4. <i>Inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos.</i>	
Objetivo específico: <i>establecer un sistema de criterios de igualdad para incorporar en los procesos de contratación.</i>	
Descripción: <i>se pretende reconocer a las empresas más comprometidas con la igualdad en su modelo de gestión, estableciendo un sistema de criterios de igualdad y de seguimiento en los procesos de contratación de la entidad.</i>	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: <i>semestral.</i>
-Igualdad -Administración	Indicadores de evaluación: -Establecimiento del sistema de cláusulas de igualdad. -Número de contratos supervisados y en seguimiento.

Medida 5. <i>Elaboración de informes de impacto de género previos al diseño de proyectos de los servicios.</i>	
Objetivo específico: <i>evaluar el posible impacto en relación al género para su aplicación en los proyectos de los servicios de la MLV.</i>	
Descripción: <i>previamente a la elaboración de cualquier proyecto desde los diferentes servicios de la entidad, se realizará un informe de evaluación del impacto de género elaborado desde la Agencia de Igualdad.</i>	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: <i>anual.</i>
-Igualdad	Indicadores de evaluación: -Número de informes realizados. -% de proyectos con informe realizado

Medida 6. <i>Incorporación de la perspectiva de género en la recogida de la información de las diferentes áreas y servicios de la Mancomunidad, estadísticas de los programas y servicios. .</i>	
Objetivo específico: <i>Incluir la variable de género en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios o cualquier otro documento de recogida de datos generado por los servicios de la Mancomunidad.</i>	
Descripción: <i>se hará una recopilación de la información generada por los diferentes servicios desagregada por género, para la elaboración de los diferentes documentos generados por la entidad: manuales, estadísticas, estudios, encuestas, informes, memorias...</i>	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: <i>anual.</i>
-Igualdad -Dirección Técnica	Indicadores de evaluación: -% documentos que incluyen la variable. -% documentos revisados y adaptados.



Medida 7. Incorporación del principio de presencia equilibrada de género en los órganos colegiados.	
Objetivo específico: asegurar una participación paritaria de acuerdo al principio de presencia equilibrada en los órganos colegiados de la Mancomunidad.	
Descripción: los órganos colegiados: tribunales, jurados, consejos de participación... deberán cumplir con el principio de presencia equilibrada, con un reparto no superior al 60 % ni inferior al 40 % para cada género.	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: anual.
-Igualdad -Dirección Técnica	Indicadores de evaluación: - Número de órganos constituidos. - % mujeres y hombres, por tribunal. - Número de órganos ajustados al principio de presencia equilibrada.

Eje estratégico 2. Formación en igualdad de género.

Medida 1. Realización de un estudio sobre las necesidades formativas del personal en materia de igualdad.	
Objetivo específico: detectar las necesidades formativas del personal en materia de igualdad de género.	
Descripción: diseño y elaboración de un cuestionario para la detección del nivel de conocimiento de la igualdad de género y las prioridades en formación, previo a la implementación del Plan de Formación en Igualdad de Género.	
Temporalización: primer semestre de 2021	Seguimiento: semestral.
-Igualdad	Indicadores de evaluación: -Cuestionario de detección de necesidades formativas realizado. -Descripción de resultados desagregado por sexo.

Medida 2. Implementación del Plan de Formación en Igualdad de Género.	
Objetivo específico: Promover la formación en materia de igualdad de género para el personal de la Mancomunidad y personal de los Ayuntamientos.	
Descripción: Diseño y puesta en marcha de un plan formativo en igualdad de género que garantice una formación específica en materia de igualdad para el personal y facilite la inclusión de la perspectiva de género en el desempeño de sus tareas y funciones.	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: anual.
-Igualdad -Dirección	Indicadores de evaluación: -Número de cursos ofertados. -Número de cursos impartidos. -Número de participantes por género. -Nivel de satisfacción del curso.



Eje estratégico 3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 1. Remodelación de las fichas del personal incluyendo las necesidades de conciliación.	
Objetivo específico: conocer las necesidades de conciliación de cada empleado/a que permita establecer las medidas de conciliación adecuadas a cada situación personal.	
Descripción: se ampliará la ficha de personal con información sobre el número y edad de las hijas e hijos y de aquellas personas dependientes y/o mayores bajo su cuidado para conocer sus necesidades de conciliación.	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: anual.
-Dirección -Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: -Datos de la ficha.

Medida 2. Diseño de un documento con las medidas y derechos de conciliación.	
Objetivo específico: difundir las medidas de conciliación para el conocimiento y promoción de uso por parte del personal.	
Descripción: creación de una guía informativa con las medidas de conciliación de las que pueden disfrutar las trabajadoras y trabajadores de la organización. Estará disponible en la intranet de la Mancomunidad, se entregará en la acogida de nuevo personal y se actualizará de forma continua.	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: anual.
-Igualdad -Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: -Elaboración Guía. -Guías entregadas. -Nº actualizaciones.

Medida 3. Asignación preferente de los turnos de trabajo y días de vacaciones a las personas con responsabilidades familiares.	
Objetivo específico: facilitar la conciliación durante el periodo vacacional y en el establecimiento de turnos laborales.	
Descripción: las personas a cargo de menores de 14 años, personas en situación de dependencia, diversidad funcional o familias monoparentales, tendrán preferencia para decidir los turnos de trabajo y días de vacaciones.	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: anual.
-Igualdad -Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: - Acreditación de la situación. - Registro de turnos laborales y vacaciones desagregado por sexo. - Memoria anual de conciliación.



Medida 4. Inclusión del personal con hijas/os menores en las actividades de conciliación organizadas por la Mancomunidad y sus Ayuntamientos.

Objetivo específico: favorecer la conciliación durante periodo vacacionales y festivos para el personal de la Mancomunidad.

Descripción: el personal tendrá la posibilidad de inscribir a sus hijos e hijas en la escuela de verano u otras actividades de conciliación, gestionada por la Mancomunidad o algunos de sus Ayuntamientos en periodos vacacionales o festivos.

Temporalización: 2021-2024

Seguimiento: anual.

-Igualdad

Indicadores de evaluación:

-Número de personas beneficiarias de la medida.

Medida 5. Uso de la flexibilidad de la jornada y el teletrabajo como herramientas de apoyo a la conciliación.

Objetivo específico: Facilitar la conciliación mediante criterios de flexibilidad en la jornada y el teletrabajo.

Descripción: Se hará uso de la flexibilidad horaria y teletrabajo para atender aquellas situaciones de necesidad de conciliación, debidamente acreditadas y justificadas, que puedan presentar el personal, ajustando su aplicación de forma singularizada y respetando el funcionamiento ordinario de los servicios.

Temporalización: 2021-2024

Seguimiento: anual.

-Igualdad

-Recursos Humanos

Indicadores de evaluación:

Indicadores de evaluación:

-Número de personas beneficiarias de la medida.

-% Tiempo usado en medidas de conciliación por trabajador/a.

Eje estratégico 4. Empleo público.

Medida 1. Inclusión en los procesos selectivos de materias sobre políticas de igualdad de género.

Objetivo específico: incorporar contenidos de igualdad de género en los procesos selectivos.

Descripción: se determinarán materias de igualdad entre mujeres y hombres en función del proceso selectivo para su posterior inclusión en los temarios y en las pruebas teórico-prácticas definidas en el proceso. Estas materias estarán referidas a la norma vigente en materia de igualdad de género.

Temporalización: 2021-2024

Seguimiento: anual.

-Igualdad

-Recursos Humanos

Indicadores de evaluación:

-Materias de políticas de igualdad de género incluidas.

-Porcentaje de personas desagregado por sexo, que superan las preguntas.



Medida 2. <i>Revisión e inclusión de la perspectiva de género y lenguaje inclusivo en la redacción del Manual de Puestos de Trabajo.</i>	
Objetivo específico: <i>Integrar la perspectiva de género en la relación de puestos de trabajo.</i>	
Descripción: <i>se revisará y actualizará el lenguaje inclusivo en la redacción de la RPT.</i>	
Temporalización: 2021	Seguimiento: anual.
-Igualdad -Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: -Revisión realizada.

Medida 3. <i>En caso de empate en el acceso a una plaza, se favorecerá al género infrarrepresentado..</i>	
Objetivo específico: <i>determinar el desempate en favor del género infrarrepresentado en las bases de procesos de selección de empleo.</i>	
Descripción: <i>insertar en la base de la convocatoria una cláusula que especifique el desempate a favor del sexo infrarrepresentado.</i>	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: semestral.
-Igualdad	Indicadores de evaluación: -Nº de bases en las que incorpora esta medida. -Número de veces que se ha aplicado esta medida. -Número de personas beneficiarias desagregadas por sexo.

Eje estratégico 5. Comunicación, lenguaje e imagen no Inclusiva y no sexista.

Medida 1. <i>Diseño de una estrategia de comunicación inclusiva.</i>	
Objetivo específico: <i>establecer los criterios y pautas que van a regular la comunicación interna y externa de la entidad desde parámetros inclusivos y no sexistas.</i>	
Descripción: <i>desarrollo y elaboración de un manual sobre buenas prácticas en comunicación inclusiva de aplicación en la Mancomunidad. Este manual estará disponible en cada centro de trabajo y en la intranet y se dará a conocer al personal en una jornada de formación.</i>	
Temporalización: 2021-2022	Seguimiento: anual.
-Igualdad -Comunicación	Indicadores de evaluación: - Manual de comunicación inclusiva. - % personal que realiza la formación . - Nivel de satisfacción. - Grado de cumplimiento del manual.



Medida 2. Supervisión y adecuación de los contenidos de la comunicación de la entidad.

Objetivo específico: garantizar que los contenidos de la comunicación externa e interna se ajusten a los criterios establecidos en la estrategia de comunicación inclusiva.

Descripción: la agencia de Igualdad supervisará aquellos contenidos y publicaciones propios de la comunicación externa como contenidos web, redes sociales, memorias, campañas, formularios, informes... y su adecuación a las normas de uso establecidas en la estrategia de comunicación inclusiva.

Temporalización: 2021-2024

Seguimiento: anual.

-Igualdad
-Comunicación

Indicadores de evaluación:

-Número de personas beneficiarias de la medida.

Medida 3. Desarrollo en la web de la mancomunidad de un espacio específico para las políticas de igualdad.

Objetivo específico: adecuar y actualizar un espacio específico en la web de la Mancomunidad para las políticas de igualdad.

Descripción: Incluir en la web de la Mancomunidad un espacio destinado a las políticas de igualdad que al menos incluya: plan de igualdad de la ciudadanía, plan de igualdad de género de la entidad, información relacionada con la promoción de la igualdad, recursos y enlaces, actuaciones en materia de igualdad...

Temporalización: 2021-2024

Seguimiento: anual.

-Igualdad
-Comunicación

Indicadores de evaluación:

- Diseño del espacio.
- Contenidos.

Medida 4. Sensibilización y formación al personal en comunicación inclusiva.

Objetivo específico: dotar de herramientas y competencias en materia de comunicación inclusiva al personal de la entidad.

Descripción: se llevarán a cabo actuaciones formativas al personal para el uso adecuado de lenguaje e imágenes no sexistas en cualquier documentación externa e interna elaborada por los servicios de la entidad.

Temporalización: 2021-2022

Seguimiento: anual.

-Igualdad

Indicadores de evaluación:

- Nº de formaciones realizadas .
- Nº de personas asistentes desagregadas por género.
- Grado de satisfacción con la actividad.



Medida 5. Información al personal sobre actualidad y novedades en materia de igualdad de género.	
Objetivo específico: mantener informado y actualizado al personal de la entidad en cuestiones de igualdad de género.	
Descripción: en el espacio colaborativo de igualdad de la intranet se actualizará regularmente con aquellas informaciones y novedades que se consideren relevantes en materia de igualdad de género. Estas aportaciones podrán ser realizadas por la agencia de igualdad como por el personal usuario del espacio.	
Temporalización: 2021-2024	Seguimiento: anual.
-Igualdad -Dirección Técnica -Comunicación	Indicadores de evaluación: -Informe. -Manual de señalética. -Nº de espacios actualizados/año.

Eje estratégico 6. Acoso sexual y por razón de género.

Medida 1. Elaboración y difusión de un protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de género.	
Objetivo específico: prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de género en la entidad.	
Descripción: se redactará un protocolo dirigido a todo el personal, que incluya el proceso y medidas de seguridad en caso de existir una situación de acoso sexual o por razón de género. Este protocolo se expondrá en una sesión formativa al personal de la entidad y estará disponible para su consulta en la intranet.	
Temporalización: 2022	Seguimiento: anual.
-Igualdad	Indicadores de evaluación: -Nº personas que hayan sufrido acoso. -Documento del protocolo. -Difusión del protocolo.

Medida 2. Nombramiento de la persona responsable de recibir las posibles quejas de acoso sexual o por razón de género.	
Objetivo específico: garantizar un recurso donde acudir para denunciar y acoger cualquier caso de acoso sexual.	
Descripción: la Dirección Técnica asume la responsabilidad de atender, de forma anónima, un caso de acoso sexual o por razón de género.	
Temporalización: 2021	Seguimiento: semestral.
-Dirección Técnica	Indicadores de evaluación: -Nº de casos atendidos.



Eje estratégico 7. Salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Medida 1. *Elaboración de un Manual de Procedimientos de Prevención Riesgos Laborales con perspectiva de género.*

Objetivo específico: *incluir la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.*

Descripción: *se encargará la elaboración de un manual de procedimientos de Riesgos laborales con perspectiva de género. Para la elaboración del manual se deberá realizar una evaluación de riesgos previa del conjunto de puestos con perspectiva de género.*

Temporalización: 2022

Seguimiento: *anual.*

-Igualdad
-Comunicación
-Recursos Humanos

Indicadores de evaluación:
-Manual de Procedimientos.
-% Puestos analizados.

Medida 2. *Disponibilidad de uso del teletrabajo por motivos de salud asociados a alteraciones menstruales.*

Objetivo específico: *usar el teletrabajo como medio para evitar la baja laboral para atender situaciones asociadas a alteraciones en la menstruación.*

Descripción: *se podrá hacer uso del teletrabajo en situaciones en las que las mujeres trabajadoras no pueda asistir a su trabajo por causas de salud relacionadas con alteraciones en la menstruación, ajustando su aplicación de forma singularizada y justificada, respetando el funcionamiento ordinario de los servicios.*

Temporalización: 2021-2024

Seguimiento: *anual.*

-Igualdad
-Recursos Humanos

Indicadores de evaluación:
-Número de personas beneficiarias de la medida.
-% Tiempo usado en medidas de conciliación por trabajador/a.



6. Cronograma y periodo de vigencia

Cronograma y periodo de vigencia

Periodo de vigencia del Plan: 4 años.

Fecha de inicio: desde la aprobación del Plan en pleno Mancomunidad.

Fecha fin: 31/12/2024



7. Recursos

El presente Plan de Igualdad interno de Mancomunidad la Vega dispone de recursos humanos y económicos, mediante partidas económicas específicas para el área de Igualdad y otras partidas de otras áreas para las acciones transversales diseñadas.

Recursos humanos

La **Comisión de Igualdad** se constituye como grupo de trabajo cuya función principal es supervisar y realizar el seguimiento de las medidas contempladas en el Plan.

La **Agencia de Igualdad** está conformada por una Agente de Igualdad y tendrá bajo su responsabilidad cumplir con las tareas delegadas por la Comisión, a la que les dará traslado de la información obtenida y del seguimiento operativo de las medidas.



8. Sistema de seguimiento y evaluación

El I Plan de Igualdad Interno de Mancomunidad la Vega, con una duración de cuatro años (2021-2024), llevará un sistema de seguimiento y evaluación coordinado por la persona técnica encargada del área de igualdad. En el momento actual, la coordinación del seguimiento del plan de igualdad estaría bajo la supervisión de la Agente de Igualdad. Además, se constituye una **Comisión de Igualdad**, en la que además de la Agente de Igualdad, estarán incorporados representantes de la entidad, de recursos humanos, y de las áreas de gestión de la Mancomunidad. Tanto el seguimiento como las evaluaciones anuales serán evaluadas por la Comisión de Igualdad, y redactadas finalmente por la Agente de Igualdad en su correspondiente memoria. Todas las personas que conformen esta comisión se formarán en materia de igualdad de género.

Cada medida concreta lleva asociados unos indicadores de evaluación para cada acción específica, para un fácil seguimiento y evaluación semestral.

-**Con carácter semestral** se reunirá la Comisión de Igualdad para supervisar el desarrollo de las medidas de los 7 ejes estratégicos del Plan. La Agente de Igualdad recogerá la información necesaria para valorar los indicadores de igualdad y elaborar un informe de seguimiento.

-**Al finalizar cada año**, se recogerá en una memoria anual los resultados, que servirán para determinar el grado de implementación de las acciones previstas y orientar las actuaciones del año siguiente, en base a lo programado en este plan de igualdad. La Agente de Igualdad recopilará la información de los informes de seguimiento que se hayan elaborado durante el ejercicio y con ello realizará y dará a conocer un informe de evaluación cada anualidad del plan.

-**Al finalizar los cuatro años** de duración de este I Plan de Igualdad Interno, se redactará un informe memoria final y se pasará a la posterior evaluación externa, en la que se valorará el grado de consecución de los objetivos del Plan, que posibilite la comparativa con el anterior diagnóstico, elaboración de un segundo diagnóstico y II Plan de Igualdad interno de Mancomunidad la Vega.

www.mancomunidadlavega.es



Agencia de
Igualdad
Mancomunidad la Vega



mancomunidad
la vega
servicios sociales

Algorfa | Jacarilla | Redován | San Miguel de Salinas