

**I PLAN DE IGUALDAD
DE LA MANCOMUNITAT DE
L'ALCOIÀ I EL COMTAT
2020-2024**

Autora: Laura Martínez Martínez
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD



ÍNDICE

1. Introducció.....	2
2. Fundamentació Jurídica.....	3
2.1 Normativa Internacional.....	3
2.2 Normativa Nacional.....	5
2.3 Normativa autonòmica.....	7
3. Objectius del Plan de Igualdad	8
3.1 Objectiu general:.....	8
3.2 Objectius específics:.....	8
4. Plan de Acció	9
5. Seguiment i evaluació	21
6. Calendari de accions	22
7. Annexos.....	25

1. Introducció

La Mancomunitat de l'Alcoià i el Comtat presenta el I Plan de Igualdad de Oportunitades, como muestra del compromiso de trabajar en la no discriminación por razón de género para fomentar acciones positivas a la hora de emprender medidas a favor de la igualdad real y efectiva entre el sexo masculino y femenino en el ámbito laboral.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los Planes de Igualdad de las empresas, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Se trata de un documento estratégico, cuyo objetivo es, precisamente, el de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y cultura de la organización.

Es primordial la elaboración de estos planes, ya que hoy en día siguen existiendo discriminaciones en el mundo laboral. Las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres, debido a que siguen existiendo desigualdades tales como la brecha salarial, escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad social, política, económica y cultural, acoso sexual y, sobre todo en la mayor de las desigualdades, la violencia de género.

El inicio de este trabajo cuenta con el impulso y compromiso de los trabajadores y las trabajadoras de la entidad, con el fin de corregir todo tipo de discriminación y las situaciones en las que los dos sexos no disfruten de los mismos derechos y oportunidades.

2. Fundamentación Jurídica

En este apartado se desarrolla la legislación en materia de igualdad de género de los Planes de Igualdad.

2.1 Normativa Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en los textos internacionales sobre derechos humanos, en los que destaca la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobado en el año 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas y ratificada por España.

La *IV Conferencia Mundial de Mujeres*, celebrada en Pekín en 1995 supone un punto de inflexión en materia de igualdad. En esta conferencia se presentaron dos documentos que implican un importante avance en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos:

Por un lado, la Declaración y la Plataforma para la Acción, en la cual, se establecen las principales áreas de actuación y, por otro lado, los objetivos y las medidas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para lograr la igualdad de mujeres y hombres. Seguidamente, la Unión Europea, el 21 de febrero de 1996, a través de la Comunicación de la Comisión Europea, plantea el principio por el cual la igualdad entre mujeres y hombres (perspectiva de género), debe tomarse en consideración de manera sistemática en el conjunto de políticas y acciones comunitarias.

Tres años después, el 1 de mayo de 1999, entra en vigor el *Tratado de Ámsterdam* con el objetivo de que todas las actividades de la Unión Europea se dirijan a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Con *La Declaración del Milenio* aprobada en el año 2000, las personas responsables de los diferentes Estados se comprometen a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas sin distinciones por razón de sexo.

Para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la

Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea aprueba *la Carta de la Mujer* en 2010, que restaura su compromiso por la igualdad entre el sexo masculino y femenino e insiste en la necesidad de incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas.

Sobre la base del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, así como del Pacto Europeo por la Igualdad de Género, la Comisión Europea aprueba la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*, en la cual, que se especifican una serie de acciones en relación a las cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la Mujer para luchar por la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus acciones.

Después en 2011, el Consejo de la Unión Europea reafirma la voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y crea *El segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*. Este pacto contiene medidas específicas para la prevención de las distintas formas de violencia sobre la mujer. Además, adopta medidas para suprimir las desigualdades de género en el ámbito laboral, promoviendo un mayor equilibrio entre el ámbito laboral y personal. En 2013, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo constituye la *Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017*, con el propósito principal de lograr el progreso y el empoderamiento de las mujeres y por lo tanto la realización efectiva de la igualdad de género en los Estados miembros del Consejo de Europa y mediante el apoyo a la implementación de las normas existentes. La Estrategia tiene los siguientes objetivos: Combatir los estereotipos y el sexismo, prevenir y combatir la violencia hacia las mujeres, garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la justicia, conseguir una participación equilibrada entre sexos en la toma de decisiones tanto políticas como públicas y, por último, conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.

Y, para finalizar este apartado, destacar que los últimos esfuerzos de la Comisión Europea por luchar contra la discriminación de la mujer y por la igualdad en el mercado laboral, vienen con la elaboración, en 2016, del *Compromiso Estratégico para la igualdad de Género 2016-2019*. Este acuerdo promueve la idea de que la desigualdad entre hombres y mujeres afecta directamente al crecimiento económico. Por ello, los objetivos del acuerdo se centran en 5 áreas:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres.
- Reducir la brecha salarial y de las pensiones, para combatir la pobreza entre las mujeres.
- Promover la igualdad entre sexos en la toma de decisiones.
- Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres a nivel mundial.

2.2 Normativa Nacional

Los años 70 marcan un hito en la historia de España y especialmente, en relación a la lucha por los derechos de las mujeres.

En 1977 se celebraron en España las primeras elecciones después de cuarenta y un años. La mayoría de los partidos políticos ofrecían un programa político que incluían medidas dirigidas específicamente a las mujeres, además de una serie de profundas reformas del sistema político. Todas estas reivindicaciones y las grandes movilizaciones populares que se desarrollaron en torno a la campaña electoral, posibilitaron una importante participación de las mujeres en las mismas, así como el aumento de su conciencia política.

La etapa de la transición política se consolida definitivamente con la elaboración y aprobación de la nueva Constitución en 1978, comenzando dentro del movimiento feminista un debate sobre cuál iba a ser su estrategia política y su relación con las instituciones.

En la Constitución Española se propugna como valor superior la igualdad y este concepto se puede ver reflejado en los siguientes artículos:

En primer lugar, el artículo 1.1 posiciona la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a favorecer la igualdad y libertad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, además de facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, social y cultural. Y, en segundo lugar, el artículo 14, donde consagra, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Tras la proclamación de la Constitución, han sido muchas las leyes y normas que se han adoptado y/o modificado para introducir la igualdad de oportunidades y de

trato entre mujeres y hombres. Por ejemplo, se recalca la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la ley 30/2003, de 13 de octubre, una ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

Posteriormente, se aprueba *la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, la cual, abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, laborales, asistenciales y de atención posterior a la víctima, para la erradicación de la violencia de género.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, conlleva la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo fin es alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta al sexo femenino. Esta ley propone una serie de medidas que incluyen mejoras en la esfera política, civil, económica, social, cultural y laboral. Además, la ley orgánica 3/2007, establece principios de actuación de los Poderes Públicos, que regulan derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir de los sectores públicos y privados, toda forma de discriminación y desigualdad por razón de sexo. El Plan de Igualdad de Oportunidades se puede ver reflejado en el artículo 15 denominado “Transversalidad del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres” y en él se establece:

“El principio de igualdad de trato y de 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 las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”

Asimismo, en 2019 entró en vigor el 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 la ocupación, por el que se adoptan muchas medidas de salario igualitario y conciliación.

En la actualidad existen dos tipos de Planes de Igualdad, uno externo y otro interno. El primero, el Plan Municipal, va dirigido a lograr la igualdad real en el ámbito del

municipio con repercusión en la ciudadanía, mientras que el segundo se dirige a promover la igualdad para el personal empleado en la entidad. En nuestro caso, el Plan de Igualdad Interno se refleja en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

También se refleja en la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* en la disposición adicional octava, donde hace referencia a estos Planes de Igualdad Internos:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. 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.

2.3 Normativa autonómica

En el marco jurídico de la Comunidad Valenciana se debe mencionar:

-Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres, en el artículo 4.1 de la ley, establece que los poderes públicos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con el fin de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

-Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana, donde en su artículo 33.3 k) reconoce que los municipios valencianos tienen competencias propias en la promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

-Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana, se establece un conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de la Generalitat



en el ámbito de la política social, siendo expresión de la convivencia social de la población valenciana.

3. Objetivos del Plan de Igualdad

3.1 Objetivo general:

Incorporar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la organización (Transversalidad de género)

3.2 Objetivos específicos:



4. Plan de Acción

El Plan de Igualdad de la Mancomunitat de l'Alcoià i el Comtat se estructura en ocho áreas, establecidas en el apartado del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, se han incluido más materias debido a las necesidades que se han obtenido en el estudio del Diagnóstico.

El Plan de Acción se divide en las siguientes áreas:

- Área de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Área de contratación y selección de personal.
- Área de clasificación profesional, formación y promoción profesional.
- Área de condiciones laborales.
- Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Área de retribuciones.
- Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Área de comunicación y lenguaje inclusivo



COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO

Fomentar la transversalidad de género en el conjunto de la organización

ACCIÓN

A.1-Difusión del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mancomunidad de l'Alcoià i el Comtat

PERSONAS DESTINATARIAS

Municipios y Plantilla de la Mancomunidad

METODOLOGÍA

Publicar y difundir el Plan de Igualdad en la Web de la Mancomunidad.

RECURSOS HUMANOS

Departamento de Comunicación, Igualdad y Comisión de Igualdad.

RECURSOS MATERIALES

Todos los necesarios para hacer difusión al documento.

RECURSOS ECONÓMICOS

100€

TEMPORALIZACIÓN

Puntual (2020)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Fecha de la publicación en la Web de la Mancomunidad del I Plan de Igualdad Interno/Número de personas que reciben el documento/Número de personas que se descargan el Plan de Igualdad en la Web de la Mancomunidad.



ÀREA DE CONTRATACIÓ I SELECCIÓ DE PERSONAL

OBJETIVO

Incluir la perspectiva de gènere en los procesos de selecci3n y contrataci3n

ACCI3N

A.2-Realizar informes de impacto de gènere en las pruebas de acceso a la ocupaci3n pùblica.

A.3- Integrar la normativa b1sica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el temario de convocatorias de ocupaci3n pùblica.

A.4- Elaboraci3n del Protocolo de selecci3n y acceso a la entidad para evitar la discriminaci3n por gènere en el acceso y la contrataci3n.

A.5-Establecer una norma de paridad en la composici3n de los 3rganos de selecci3n.

A.6-Redactar las convocatorias de empleo en un lenguaje inclusivo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas que quieran acceder a los puestos ofertados de la Mancomunidad de l'Alcoià i el Comtat.

METODOLOGÍA

A.2- Analizar el impacto de gènere de las pruebas selectivas, teniendo en cuenta tanto las diferencias en la participaci3n de mujeres y hombres, como los roles de gènere que subyacen a dichas diferencias y determinando el impacto de las pruebas de selecci3n sobre la situaci3n inicial de igualdad o desigualdad, as3 como la propia adecuaci3n de dichas pruebas.

A.3-Incluir contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre los sexos y la normativa en materia de igualdad y violencia de gènere en los temarios de acceso a la funci3n pùblica.

A.4-Elaboraci3n de una gu3a para procesos de selecci3n no discriminatorios.

A.5-Incluir en la normativa de la organizaci3n la norma de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selecci3n y valoraci3n.

A.6-Utilizar un lenguaje neutro, visibilizando tanto a mujeres como a hombres en las convocatorias de acceso al empleo.



RECURSOS HUMANOS

A.2-Gerencia, Departamento de Igualdad y Comisión de Igualdad.

A.3- Área de Igualdad, Administración y Comisión de Igualdad.

A.4-Comisión de Igualdad y Departamento de Igualdad.

A.5-Presidencia y Secretaría-Intervención.

A.6-Departamento de Administración, Comunicación e Igualdad.

RECURSOS MATERIALES

Todos los necesarios para la elaboración de los documentos

RECURSOS ECONÓMICOS

A.2-300€

A.3-100€

A.4-2000€

A.5-100€

A.6-200€

PERIODICIDAD

A.2-Permanente (Se realizará cuando se abra un proceso de selección y contratación)

A.3-Puntual (2021)

A.4-Puntual (2022)

A.5-Puntual (2021)

A.6-Permanente (Se llevará a cabo cuando se abra un proceso de selección y contratación)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A.2-Número de convocatorias con informe de impacto de género.

A.3-Temario incluido en la convocatoria.

A.4-Fecha de publicación del Protocolo/Personas a las que se les envía el documento/Número de personas receptoras desagregadas por sexo.

A.5-Contenido de la norma/Publicación de la norma.

A.6-Número de documentos que han sido revisados y corregidos con lenguaje inclusivo.



ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

PROFESIONAL

OBJETIVO

- 0.7-Promover y garantizar la formación en temas de igualdad a toda la plantilla.
- 0.8-Favorecer la formación y la promoción de la plantilla a través de un Plan de Formación de igualdad de oportunidades y violencia de género.
- 0.9-Alcanzar la igualdad de oportunidades en la clasificación profesional.

ACCIÓN

- A.7-Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género.
- A.8-Creación de un Itinerario formativo para la igualdad de género en la organización.
- A.9-Incorporar en la Relación de Puestos de Trabajo una descripción y valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla

METODOLOGÍA

- A.7-Recabar información de cursos en igualdad para llevar a cabo con la plantilla. Los cursos serán on-line o presenciales y pueden ser impartidos por una empresa externa.
- A.8-Diseñar las acciones de formación que puede realizar la plantilla sobre igualdad de oportunidades y violencia de género.
- A.9-Recoger en la RPT la denominación y las características esenciales de los puestos sin criterios discriminatorios.

RECURSOS HUMANOS

- A.7-Comisión de Igualdad y Área de Igualdad
- A.8-Comisión de Igualdad y Área de Igualdad
- A.9-Área de Administración e Igualdad y Secretaría-Intervención.

RECURSOS MATERIALES

- A.7-Todos los necesarios para planificar y ejecutar la formación (on-line y presencial).
- A.8-Los necesarios para la elaboración del documento.



A.9-Los recursos necesarios para la modificación del documento.

RECURSOS ECONÓMICOS

A.7-300€/sesión aproximadamente. Los cursos oscilaran de 4 a 20 horas.

A.8-200€

A.9-300€

PERIODICIDAD

A.7-Permanente (2021-2022-2023-2024)

A.8-Permanente (2021/2024)

A.9-Puntual (2023)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A.7-Número de cursos de formación impartidos/Número de horas de formación en igualdad/Número de participantes desagregados por edad y sexo/ Certificado de asistencia al curso on-line o presencial/Contenidos que se trabajan en el curso.

A.8-Número de personas a las que se les envía el documento/Número de personas que realizan esos cursos de formación.

A.9-Publicación de la RPT de la Mancomunidad con un lenguaje inclusivo.



ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO

Prevenir los riesgos de salud que se pueden dar en el ámbito laboral.

ACCIÓN

A.10-Realización de Protocolo de maternidad y lactancia.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla

METODOLOGÍA

Creación del documento con orientaciones para prevenir los riesgos en el embarazo y la lactancia.

RECURSOS HUMANOS

Departamento de Igualdad y Comisión de Igualdad

RECURSOS MATERIALES

Todos los recursos materiales que se necesiten para elaborar el documento

RECURSOS ECONÓMICOS

2000€

PERIODICIDAD

Puntual (Año 2024)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Fecha de publicación del Protocolo/Personas a las que se les envía el documento/Número de personas receptoras desagregadas por sexo.



ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO

Fomentar entre la plantilla la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

ACCIÓN

A.11-Creación de un documento en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

A.12-Sensibilizar al personal sobre las medidas y los recursos de las que pueden hacer uso.

PERSONAS DESTINATARIAS

La plantilla

METODOLOGÍA

A.11- Documento que recoja las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas que puedan existir. Después, se formalizará el compromiso de la dirección.

A.12-Realizar un material divulgativo sobre la información relevante en materia de conciliación. Posteriormente, se enviará por correo electrónico.

RECURSOS HUMANOS

A.11-Área de Igualdad y Comisión de Igualdad.

A.12-Departamento de comunicación e Igualdad.

RECURSOS MATERIALES

A.11- A.12-Los necesarios para elaborar el material

RECURSOS ECONÓMICOS

A.11-1000€

A.12-200€

PERIODICIDAD

A.11-Puntual (2022)

A.12-Puntual (2022)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A.11- Aprobación del Protocolo/Personas a las que se les envía el documento

A.12- Número de materiales que se elaboran/Personas a las que se les envía el material



ÁREA DE RETRIBUCIONES

OBJETIVO

Elaborar un análisis anual sobre la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva.

ACCIÓN

A.13- Realizar análisis de la política retributiva de la organización y si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirían medidas correctoras.

PERSONAS DESTINATARIAS

A.13- Comisión de Igualdad

METODOLOGÍA

A.13- La Dirección junto a la Comisión de Igualdad, elaborarán anualmente un análisis de la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirán medidas correctoras.

RECURSOS HUMANOS

A.13- Secretaría e Intervención y Comisión de Igualdad.

RECURSOS MATERIALES

A.13-Todos los necesarios para la elaboración del informe.

RECURSOS ECONÓMICOS

A.13-400€

PERIODICIDAD

A.13-Permanente (2021-2022-2023-2024)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A.13-Número de informes elaborados/Número de informes con medidas correctoras.

ÀREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO

Desarrollar estrategias para prevenir todo tipo de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso laboral en la organización

ACCIÓN

A.14- Realización del Protocolo de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

A.15- Sensibilizar a la plantilla sobre las medidas elaboradas en el Protocolo.

PERSONAS DESTINATARIAS

A.14-15-La plantilla

METODOLOGÍA

A.14-Recabar información y formación de la Comisión de Igualdad para elaborar el documento.

A.15-Informar a todas las personas de la Mancomunidad sobre las normas de actuación establecidas mediante el envío de tal documento a través de correo electrónico.

RECURSOS HUMANOS

A.14-15-Comisión de Igualdad.

RECURSOS MATERIALES

A.14- Todo lo necesario para llevar a cabo la declaración del Protocolo.

A.15- Todo lo necesario para llevar a cabo la sensibilización.

RECURSOS ECONÓMICOS

A.14-2000€

A.15-100€

PERIODICIDAD

A.14-Puntual (2021)

A.15-Puntual (2021)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A.14-Fecha de aprobación del Protocolo/Personas a las que se les envía el documento

A-15- Envío por email del documento a la plantilla.



ÀREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

OBJETIVO

Establecer medidas para la eliminación del lenguaje e imágenes sexistas en las comunicaciones y documentos internos de la organización.

ACCIÓN

A.16- Formación sobre el uso igualitario del lenguaje e imágenes a la plantilla.

A.17- Difusión de la guía sobre el lenguaje inclusivo a la plantilla

A.18- Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo.

PERSONAS DESTINATARIAS

A.16-17-18-Plantilla

METODOLOGÍA

A.16-Realización de cursos on-line o presenciales sobre la importancia del uso del lenguaje y las imágenes no sexistas. La formación la puede realizar una empresa externa.

A.17-Envío de la guía a través de correo a los trabajadores y las trabajadoras.

A.18-Revisar y modificar toda la documentación administrativa, institucional y publicaciones para eliminar de ellas cualquier muestra de lenguaje e imagen sexista.

RECURSOS HUMANOS

A.16-Comisión de Igualdad y Departamento de Igualdad

A-17-Comunicación e Igualdad

A.18- Plantilla

RECURSOS MATERIALES

A.16-Todos los recursos necesarios para la realización de la formación.

A.17-Recursos necesarios para el envío del material a la plantilla.

A.18-Todos los necesarios para llevar a cabo la acción.

RECURSOS ECONÓMICOS

A.16-300€/sesión (4 horas)

A.17-50€

A.18-500€

PERIODICIDAD



A.16-Puntual (2021)

A.17-Puntual (201)

A.18-Permanente (Se llevará a cabo del 2020 al 2024)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A.16-Número de cursos ofertados a la plantilla/Número de personas desagregadas en sexo y edad que realizan los cursos.

A.17-Número de personas que reciben la guía a la plantilla de la organización.

A.18-Número de documentos revisados/Número de documentos modificados.



5. Seguimiento y evaluación

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de la Mancomunidad de l'Alcoià i el Comtat, requieren de un proceso que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad. Para ello, el órgano encargado de la implantación, seguimiento y evaluación es la Comisión de Igualdad que decidirán con que periodicidad se reunirán para trabajar en la consecución de las acciones previstas. En cada reunión se consensuarán las acciones del plan que se llevarán a cabo y su seguimiento a través de una ficha de evaluación en la que se recojan el área y objetivo a la que pertenece dicha acción, los indicadores de la acción realizada y las evidencias de la actividad en cuestión. La Agente de Igualdad se encargará de recoger y archivar todas las fichas de evaluación, el orden y el acta de cada sesión, para la posterior evaluación del plan.

La evaluación se llevará a cabo en dos fases:

- A través de informes anuales que permitan conocer los resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- Mediante un informe final que valore el resultado de las medidas.

En cada fase de evaluación se recuperarán todas las fichas de evaluación recopiladas y se revisará, a partir de éstas, el cumplimiento de los objetivos a los que pertenece cada acción. Dicha evaluación servirá como parte del diagnóstico para elaborar el siguiente Plan de Igualdad, analizando las carencias y necesidades que se han cubierto y las que no.

6. Calendario de acciones

ACCIONES	2020		2021				2022				2023				2024					
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
1. Difusión del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mancomunidad de l'Alcoià i el Comtat			X																	
2.Realizar informes de impacto de género en las pruebas de acceso a la ocupación pública			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.Integrar la normativa básica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el temario de convocatorias de ocupación pública.					X															
4.Protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación.									X											
5.Establecer una norma de paridad en la composición de los órganos de selección.					X															
6.Redactar las convocatorias de empleo en un lenguaje inclusivo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



ACCIONES	2020				2021				2022				2023				2024			
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
7.Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género.						X				X				X				X		
8.Creación de un Plan de formación en la empresa.							X												X	
9.Incorporar en la Relación de Puestos de Trabajo una descripción y valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.														X						
10.Realización de Protocolo de maternidad y lactancia.																	X			
11.Creación de un documento en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.									X											
12.Informar al personal sobre las medidas y los recursos de las que pueden hacer uso.									X											



ACCIONES	2020		2021				2022				2023				2024					
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
13.Realizar análisis de la política retributiva de la organización y si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirían medidas correctoras.							X				X				X					X
14.Realización del Protocolo de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.							X													
15.Sensibilizar a la plantilla sobre las medidas elaboradas en el Protocolo.							X													
16.Formación sobre el uso igualitario del lenguaje e imágenes a la plantilla.					X															
17.Difusión de la guía sobre el lenguaje inclusivo a la plantilla				X																
18.Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

7. Anexos

Anexo I: Plantilla de implementación y seguimiento

Plantilla de implementación y seguimiento	
Área:	
Acción:	
Descripción de la actividad:	
Calendario Previsto:	
OBJETIVO GENERAL:	
INDICADOR/ES:	
RECURSOS ASIGNADOS:	
	Externos
	Propios
PERIODICIDAD:	
	Permanente
	Puntual
	Anual
ÁREA RESPONSABLE:	
	Presidencia
	Comisión de Igualdad
	Secretaría e Intervención
	Área de Comunicación
	Área de Administración
	Área de Igualdad
DESTINATARIOS/AS:	
PRESUPUESTO:	
OBSERVACIONES	



Resultados Obtenidos:	
Dificultades encontradas:	
Soluciones emprendidas en su caso:	
ESTADO:	
<input type="checkbox"/>	En ejecución
<input type="checkbox"/>	Realizada
<input type="checkbox"/>	No realizada