



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Plan de Igualdad de la empresa Mancomunidad Tierra de Barros - Río Matachel que, al amparo del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido suscrito el 19 de noviembre de 2010". (2011060436)

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Mancomunidad Tierra de Barros - Río Matachel, que, al amparo del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido suscrito el 19 de noviembre de 2010 por la Comisión Permanente de Igualdad de citada Empresa.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y artículo 3.1.f) del Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 15 de febrero de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
MANCOMUNIDAD TIERRA DE BARROS-RÍO MATACHEL
2010

ÍNDICE

1. Preámbulo.

— FIRMA PLAN DE IGUALDAD MANCOMUNIDAD TIERRA DE BARROS-RÍO MATACHEL.

A. Marco jurídico de referencia.

B. Introducción relativa al compromiso.

C. Principios definitorios del plan de igualdad de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Machel.

D. Comisión permanente de igualdad.

E. Medios materiales y personales.

2. Resultados.

A. Resultados Diagnóstico de Género.

B. Resultados Cuestionarios trabajadores/as.

C. Técnicas y medios empleados.

3. Objetivos y acciones.

A. Objetivo principal del plan de igualdad.

B. Objetivos generales del plan de igualdad.

C. Objetivos específicos y acciones.

4. Seguimiento y evaluación.

A. Sistema de evaluación.

B. Cronograma de objetivos específicos y acciones.

5. Glosario de términos.

1. PREÁMBULO

A. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

En el marco legislativo internacional, las Naciones Unidas, especialmente a través de la Organización Internacional del Trabajo, han promovido la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y han establecido Convenios Internacionales de especial importancia para la igualdad entre la mujer y el hombre, tales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.



En el marco legislativo europeo, cabe señalar las directivas del Parlamento Europeo, especialmente la 2002/73, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales.

En el marco legislativo estatal, hasta marzo de 2007, nuestra norma de referencia era la Constitución de 1978. En su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), parte de la necesidad de evitar que la desigualdad se perpetúe y de hacer efectivo el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Española en el artículo arriba mencionado.

De igual modo, la LOIEMH surge de la necesidad de implementar y desarrollar en nuestro ordenamiento la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. No obstante, dado su amplio contenido, la LOIEMH no puede considerarse como una mera transposición de las directivas comunitarias.

El objetivo perseguido por la Ley de Igualdad es combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de género, remover los obstáculos que impiden alcanzarla y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, proyectando el principio de igualdad sobre distintos ámbitos de la realidad social. Especial atención presta la Ley Orgánica 3/2007 a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las organizaciones y empresas, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido en el marco de la negociación colectiva.

Teniendo en cuenta que la realidad de nuestro mercado laboral sigue manteniendo y perpetuando un trato diferenciado para trabajadores y trabajadoras, dando lugar a la cronificación de una serie de discriminaciones que impiden o dificulta la plena incorporación de la mujer en termino de igualdad, es por lo que se requiere el esfuerzo e implicación, de forma conjunta, de todos los agentes: Administración, la representación sindical y el empresariado.

Con las acciones positivas y los planes de igualdad, reflejados y amparados en la Ley de Igualdad, se nos brinda la oportunidad, mediante la negociación colectiva, de poner en marcha nuevas estrategias y herramientas, que por estar basadas en un proceso metodológico (compromiso, diagnóstico, programación, aplicación, evaluación y control) y en un proceso de negociación entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y el empresariado, requerirá ante todo, afrontar un proceso de formación en materia de igualdad de género y planes de igualdad que den respuesta a nuestras inquietudes y preguntas a la hora de diseñar un plan de igualdad y que nos capacite para afrontar con criterios de idoneidad, todo el proceso y nos facilite el diseñar y aplicar medidas correctoras que contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de la empresa.



B. INTRODUCCIÓN RELATIVA AL COMPROMISO.

El objetivo del presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel, en cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

El presente Plan Marco pretende asimismo prevenir y corregir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel y ofrecer a los/as trabajadores/as una protección eficaz frente a los riesgos de naturaleza psicológica por acoso laboral, garantizando un ambiente de trabajo saludable y sin discriminaciones.

Con este objetivo, se reúne la Comisión Permanente de Igualdad de la Mancomunidad Tierra de Barros, para consensuar y acordar unos principios generales respecto al compromiso de establecimiento del Plan de Igualdad de la Mancomunidad.

Las partes firmantes de este compromiso (que se adjunta como anexo) se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de las Organizaciones a las cuales representan.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y los trabajadores (34) de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel.

Así mismo, el compromiso de establecimiento y negociación del Plan de Igualdad en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel se acuerda con la representación de trabajadoras y trabajadores según los principios generales expuestos a continuación:

- A) Alcanzar en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 46.1 LOIEMYH).
- B) Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (art. 46.1 LOIEMYH), tanto directa como indirecta (art. 46.1 LOIEMYH). Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 y 8 LOIEMYH).
- C) Se adoptarán medidas de acción positiva específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en la relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 LOIEMYH).
- D) Las fases y metodología de trabajo para elaboración del Plan de Igualdad en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel han seguido las siguientes directrices:
 - 1.ª FASE: Realización del diagnóstico de situación (art. 46.1 LOIEMYH) mediante un análisis de la situación laboral de mujeres y hombres en la Mancomunidad. Los datos estarán desagregados por sexos y se han empleado métodos cuantitativos y cualitativos para su indagación, siendo posteriormente estudiados y analizados con la pretensión de diseñar las fases detalladas a continuación.
 - 2.ª FASE: Se han diseñado un conjunto ordenado de medidas y se han fijado objetivos concretos tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo, así como, las estrategias y prácticas a adoptar por su consecución (art. 46.1 LOIEMYH).

Para el diagnóstico de situación y para la consecución de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar se han contemplado, entre otras, las materias de:

- Acceso al empleo.
- Clasificación Profesional.
- Promoción profesional.
- Formación profesional.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7 y 48 LOIEMHY).
- Violencia de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Pérdida del puesto de trabajo.
- Movilidad Geográfica y funcional.
- Causas de suspensión del puesto de trabajo.
- Uso del lenguaje e imagen.

En el presente Plan de Igualdad se establecen los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacerlas efectivas.

Y del mismo modo, se ha diseñado un calendario de desarrollo de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como de las estrategias y prácticas a adoptar.

3.^a FASE: En esta fase hemos puesto en marcha las medidas, estrategias y prácticas adoptadas cuyos plazos concretos y efectivos están establecidos en cada una de las medidas, estrategias y prácticas.

4.^a FASE: Por último, en el presente Plan de Igualdad y para garantizar el cumplimiento del mismo, se establece un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1 LOIEMHY) que se llevará a cabo en reuniones trimestrales entre la Comisión de seguimiento nombrada a efecto, tal y como se recoge en el artículo 5.1 de los Estatutos de funcionamiento de la Comisión Permanente de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel.

Se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su seguimiento y evaluación.

Del mismo modo, anualmente se realizará una evaluación anual del Plan de Igualdad donde se volverá a presentar la evaluación cuantitativa (la misma del diagnóstico para valorar la evolución) y donde se procederá a evaluar el calendario de indicadores de género de cada una de las acciones o medidas correspondientes a ese año y anteriores, con la pretensión de valorar la evolución del Plan de Igualdad en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel y, en su caso, proponer nuevas medidas de evaluación y seguimiento, así como medidas o acciones correctoras.

E) Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha garantizado la participación y el acceso de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad a todos los



datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de la elaboración del Plan de Igualdad en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel atendiendo en cada momento a la Ley de Protección de Datos.

La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

C. PRINCIPIOS DEFINITORIOS DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA MANCOMUNIDAD TIERRA DE BARROS-RÍO MATACHEL.

En el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) aparece la definición de plan de igualdad:

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Tal y como señala el punto 3 de dicho artículo, el Plan de Igualdad de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel engloba a toda la plantilla.

En cuanto a su estructura, el Plan de Igualdad de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel presenta las siguientes partes:

- I. Diagnóstico de género, de la situación de partida de mujeres y hombres en la Mancomunidad. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Mancomunidad y los/as trabajadores/as en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. Programa de Actuación o Plan de Igualdad, propiamente dicho, elaborado a partir de los resultados y las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad.



En esta parte se establecen:

- los objetivos, tanto generales como específicos, a alcanzar para hacer efectiva la igualdad,
- las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados,
- un calendario de implantación,
- las personas o grupos responsables de su realización
- y los indicadores de seguimiento.

III. Seguimiento y Evaluación, del cumplimiento del Plan, con la finalidad de obtener información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Mancomunidad.

Por lo que respecta al periodo de vigencia, el presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y mantendrá su vigencia hasta el día 19 de noviembre de 2014. Al finalizar su periodo de vigencia se entenderá prorrogado de año en año mientras no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras o surgiera alguna circunstancia que exigiera su revisión y/o modificación.

No obstante lo anterior, se entiende que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva, y que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenda conseguir.

Por tanto la vigencia del plan está íntimamente ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma.

D. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD.

De forma paralela al compromiso de la Mancomunidad por integrar la igualdad de oportunidades en la organización, se ha constituido el equipo de trabajo, la Comisión Permanente de Igualdad, compuesta de forma paritaria entre la Mancomunidad y representación de trabajadoras y trabajadores.

La Comisión Permanente de Igualdad de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel está integrada por 6 personas, tres por parte de la Mancomunidad y tres por parte de las personas trabajadoras. Se constituyó el día 19 de mayo de 2010.

La Comisión de Igualdad es el órgano colegiado consultivo responsable de la planificación y el seguimiento de las políticas de igualdad de género en la empresa o Entidad.

Sus funciones son:

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Elaborar y desarrollar el plan de igualdad.
- Proponer acciones y medidas para el desarrollo y la ejecución del plan de igualdad.
- Coordinar y velar por el cumplimiento de las acciones previstas en el plan de igualdad.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad.



Además, dicha comisión cuenta con unos estatutos de funcionamiento, donde aparecen sus características, composición, funciones, nombramiento de miembros, funcionamiento y régimen de acuerdos (ver anexo).

E. MEDIOS MATERIALES PERSONALES.

Por lo que respecta a los medios y recursos necesarios para la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad, la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel se compromete a establecer los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacer efectivas las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad.

Entre dichos medios y recursos podemos encontrar los siguientes:

- Creación de la Comisión de Igualdad, que además de las funciones señaladas anteriormente y de sus estatutos de funcionamiento, tendrá las funciones de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- Utilización de la Sala de Plenos de la Mancomunidad Tierra de Barros Río-Matachel para las reuniones de la Comisión, sita en la calle Infanta Cristina, s/n., Villafranca de los Barros.
- Creación de la figura del/a responsable en materia de Igualdad, persona responsable del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo, dotándole de los recursos materiales (por ejemplo material de oficina) que le sean precisos para esa labor. La elección del Agente de Igualdad requerirá del consenso de la Comisión Permanente de Igualdad.
- En cada área de actuación del Plan de Igualdad se concretarán los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus acciones y medidas.
- Calendario de ejecución de las medidas y cronograma de objetivos específicos y acciones.
- Además, según la evolución en la aplicación de los objetivos y medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como posibles circunstancias que pudieran surgir, la empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

A) RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.

1. FICHA TÉCNICA

RAZÓN SOCIAL	MANCOMUNIDAD TIERRA DE BARROS- RÍO MATACHEL		
DIRECCIÓN	C/ INFANTA CRISTINA,S/N	LOCALIDAD	VCA.DE LOS BARROS
TELÉFONO	924 520975	FAX	924 520976
CORREO ELECTRÓNICO	mancomunidadbarrosmatachel@hotmail.com		
SECTOR DE ACTIVIDAD	ADMÓN. PÚBLICA		
FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	1989		



2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA MANCOMUNIDAD.

La Mancomunidad "Tierra de Barros – Río Matachel", al igual que el resto de las mancomunidades extremeñas incluidas en el proceso de consolidación de mancomunidades integrales que desde la Consejería de Desarrollo Rural se está potenciando, ha sufrido importantes transformaciones en la conformación del territorio, ampliación de servicios, aumento de recursos materiales y humanos, y en definitiva, en el propio significado de Mancomunidad Integral.

Este proceso también ha forjado un cambio de mentalidad política, otorgándole a la Mancomunidad una noción más amplia y solidaria, con mayor participación y compromiso, pero esta voluntad por actualizar los contenidos y adaptar su estructura a las nuevas demandas, conlleva un mayor esfuerzo económico que no en todas las ocasiones y no todos los municipios llevan del mismo modo.

ANTECEDENTES

La Mancomunidad "Tierra de Barros – Río Matachel" tiene aprobado los Estatutos con fecha de 22 de febrero de 2006. La Mancomunidad Tierra de Barros - Río Matachel surge de la modificación de estatutos de la Mancomunidad Sierra de Hornachos. Esta modificación trae consigo la adhesión de nuevas poblaciones como es el caso de Villafranca de los Barros y baja de otros como son Fuente del Maestre, Valencia de las Torres, Campillo y Retamal de Llerena.

Aunque la mancomunidad surge de una modificación de la anterior, puede considerarse como mancomunidad nueva, porque no solamente cambia el nombre, los municipios, el sistema de representación, la sede, los servicios, los recursos, sino que también cambia el concepto de mancomunidad, con el fin de dar una respuesta comarcal a la problemática de la zona, gestionar de forma común los servicios básicos, impulsar la dinamización cultural y tener acceso a los apoyos que las diversas Administraciones tienen previstos para estos entes supra municipales, a fin de mejorar sus dotaciones e infraestructuras.

Tierra de Barros – Río Matachel ya es una Mancomunidad Integral pensada para el desarrollo rural de un territorio homogéneo. Su nombre hace mención a los elementos naturales que unen sus municipios, pero también los une la voluntad política de sus gobernantes que creen en este modelo de mancomunidades como instrumento de desarrollo para proporcionar mayor calidad de vida a sus ciudadanos.

Su corta andadura es hoy una fructífera realidad, al haber afrontado con éxito los retos más urgentes dentro del desarrollo económico de la comarca. La reciente incorporación del municipio de Villafranca de los Barros hace que la población de la mancomunidad se duplique, al igual que la necesidad de nuevos servicios al ciudadano.

En el futuro, la Mancomunidad dirige sus esfuerzos a conseguir una gestión integrada de sus recursos naturales y del patrimonio histórico-artístico, la promoción y publicidad de sus productos, paisajes, fiestas, tradiciones y gastronomía.

3. ANÁLISIS.

La Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel ha querido implicarse en la tarea de elaborar instrumentos para lograr que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, principio fundamental de la democracia, sea una realidad.



El primer paso dado, ha sido la realización de un diagnóstico de género, primera etapa dentro del proceso de elaboración de un Plan de Igualdad, y que nos ha proporcionado un análisis sobre la realidad de la Mancomunidad en relación a la gestión de sus recursos humanos y la incidencia que ésta tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación, tanto cuantitativa como cualitativa entre mujeres y hombres.

Realizar un diagnóstico es imprescindible si el objetivo es que el Plan sea eficaz, ya que nos proporciona información sobre la situación de la igualdad de oportunidades en la Mancomunidad.

Lo primero es saber CÓMO está la Mancomunidad y QUÉ se necesita corregir.

El diagnóstico permite identificar las desigualdades y valorar las posibilidades de intervención para corregirlas.

No sería posible eliminar las situaciones de discriminación si previamente no han sido detectadas y cuantificadas.

En resumen, el diagnóstico sobre igualdad de género nos permite conocer, detectar y diseñar líneas de intervención en situaciones de desigualdad de oportunidades por razón de género.

El análisis de la información recogida en el cuaderno de diagnóstico, nos ha ofrecido los siguientes datos:

En primer lugar, por lo que respecta a las características de la plantilla, y según los datos aportados en el diagnóstico, la plantilla está formada por un total de 24 mujeres (71%) y 10 hombres (29%), de lo que podemos extraer una escasa presencia de hombres en esta empresa.

En la distribución de la plantilla por edad se parecía una mayor proporción de trabajadoras en los intervalos de edad de entre 36 y 45 años con un total de 11 trabajadoras y en el intervalo de 16 a 25 con un total de 7 trabajadoras. En cuanto a los trabajadores destacamos los intervalos de 26 y 35 años con 6 trabajadores, el intervalo entre 36 y 45 con 4 trabajadores, pero en la franja entre 26 a 35 años igualan los/as trabajadores y trabajadoras.

En cuanto al tipo de contrato destacamos que la mayoría de los contratos de la empresa son indefinidos a tiempo parcial de los cuales 7 corresponden a hombres y 9 a mujeres. Aunque también es de resaltar como más de la mitad de las contrataciones de mujeres en la empresa se corresponden con Contratos temporales: de un total de 24 mujeres contratadas 11 se corresponden con este tipo de contrato. Recomendamos que la forma contractual con la utilización masiva de contratos temporales para las mujeres es una situación que llevamos sufriendo a lo largo de toda la vida laboral y que se debería proponer como una medida de acción positiva que las mujeres puedan ser contratadas indefinidamente a tiempo completo.

En relación al tipo de jornada y el número de horas semanales, podemos destacar que prácticamente todos los trabajadores tanto hombres como mujeres disfrutan de jornada



continua y con un contrato de 25 a 40 horas semanales en mayoría por mujeres mientras que los hombres en mayoría tienen menos de 25 horas a la semana de contrato. Recomendamos la posibilidad de diferentes tipos de jornadas laborales, este aspecto es muy importante a la hora de aplicar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

De los datos aportados por la empresa en cuanto a la Antigüedad se aprecia que donde más plantilla hay está ocupada por trabajadores/as que llevan en la empresa menos de un año. Pero podemos observar que la plantilla más antigua está ocupada por hombres, es decir los que llevan en la organización entre 7 y 10 años.

Observamos por tanto, que la mujer se ha incorporado a trabajar más tarde en esta organización.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MUJERES	HOMBRES
PRESIDENTE	0	1
GERENTE	0	1
CONDUCTOR/A	2	0
TÉCNICO/A EN PRL	1	0
AEDL	1	0
ADNT	0	1
AGENTE DE INCLUSIÓN SOCIAL	1	0
PROGRAMA DE FAMILIA	2	0
S. SOCIALES DE BASE	3	0
ADMVO/A.	2	0
P. LIMPIEZA	2	0
D. DEPORTIVO/A	1	2
A. IGUALDAD	2	0
ORIENTADOR/A LABORAL	1	0
P. MAQUINARIA	0	2
SERVICIOS MÚLTIPLES	6	2
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	0	1

Si estudiamos la distribución de la plantilla por cargos y categorías profesionales, observamos que dentro de los grupos profesionales de menor categoría como en el personal no cualificado está ocupado por mujeres mientras que como son el personal directivo, mandos intermedios, es ocupado por hombres. Vemos también que el personal técnico en mayoría es femenino.

En definitiva existe un desequilibrio respecto a ambos sexos respecto a los grupos profesionales por eso recomendamos que según el artículo 17.4 de la LOIEMH tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría de que se trate. A la hora de contratar que las condiciones, sistemas y criterios técnicos, objetivos, etc. sean neutros por razón de género, se debe garantizar



que estos sistemas y criterios se apliquen a todos los puestos de trabajo son excluir puestos que impliquen responsabilidad o puestos directivos y que aseguren la ausencia de discriminación por razón de sexo y/o por razones familiares.

Correlativamente a lo que se ha comentado anteriormente sobre la distribución de la plantilla por cargos o grupos profesionales vemos en la plantilla que efectivamente la persona que ocupa el cargo de Presidente, el de Gerente son hombres mientras que el Personal Técnico sus funciones son realizadas por mujeres al igual que el Personal no cualificado es en mayoría femenino.

En lo referente a las políticas y prácticas de recursos humanos el procedimiento habitual para ocupar vacantes, se hace mediante, pruebas escritas y prácticas, baremos de títulos y experiencia.

Los canales mediante los cuales se difunden las ofertas de trabajo son los siguientes: anuncios en prensa, Internet y páginas de difusión públicas.

Las personas encargadas de realizar la selección son el gerente, el agente de inclusión social y las trabajadoras sociales. Recomendaríamos que se establezcan Tribunales de Valoración de pruebas u otras modalidades de sistemas de acceso, cobertura de vacantes o promoción, con participación de los representantes de los trabajadores con voz y voto (representación paritaria como mínimo). El Tribunal de Valoración tendrá la obligación de facilitar un certificado en el que figuren los detalles sobre formación, experiencia, méritos etc. de la persona que ha sido seleccionada para su contratación, cobertura de vacante o promoción, así como de publicar los resultados. En el proceso de selección que lleva a cabo la empresa se ha establecido el método de evaluación que garantice mayor puntuación en los procesos selectivos para las mujeres. Así, como se prevén medidas de acción positiva que facilitan el acceso y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

Por otro lado no se priorizan modalidades de contratación que aporten estabilidad en el empleo, y la empresa si proporciona formación a las/los trabajadoras/es (en el diagnóstico vemos que la formación se realiza tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, también a distancia on-line, podemos observar que se da tanto dentro de la jornada laboral como fuera de ella, el tipo de formación suele ser especialización técnica, siempre ocupada esta en mayoría por mujeres).

Como podemos observa ha habido en los últimos 3 años más despidos de contratos en el sector femenino que en el masculino.

Recomendaríamos que se recogiera expresamente la especial protección legal frente al despido y otros actos discriminatorios de la que gozan los trabajadores/as con responsabilidades familiares, también de la mujer trabajadora tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo durante los periodos de embarazo, posparto y lactancia.

A la plantilla se le informa de las plazas vacantes de promoción interna mediante la exposición de las mismas en los tabloneros de anuncios, BOP. Durante el periodo 2008/09 no se han realizado promociones.

Finalmente resaltar que en el diagnóstico, aparece que se fomentará la participación equitativa en los órganos de representación de la empresa, como son las Ferias de muestras por ejemplo EXPOBARROS 2009, NATURALIA.



En cuanto a la retribución salarial esta empresa se rige por el Convenio Colectivo Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel de abril de 2002.

En cuanto a si existe algún articulado que inste a la no discriminación salarial entre mujeres y hombres vemos que sí hay uno en el Convenio.

Las categorías o grupos profesionales, más los componentes salariales obligatorios y no obligatorios están equiparados con el Convenio del Personal Laboral de la Junta de Extremadura.

Recomendaríamos que se debería efectuar revisión de la clasificación profesional teniendo en cuenta que todos los puestos, tareas, etc. Deben valorarse, a tales efectos, bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Respecto a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal la empresa cuenta con los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: flexibilidad de horarios y ampliación del permiso de maternidad o paternidad.

En lo relativo a la utilización de permisos retribuidos y no retribuidos, son las mujeres quienes más utilizan éstos, pero siempre en los relativos a maternidad y embarazo (suspensión por maternidad 1 y riesgo durante el embarazo 2), en cuanto a los hombres solo se reflejan los relativos a suspensión por paternidad que han utilizado 2 trabajadores. En el diagnóstico se recoge que los hombres no han hecho uso del permiso para el cuidado de personas.

En los supuestos alargamiento de jornadas o realización de horas extraordinarias, los trabajadores y trabajadoras son compensados de la siguiente manera: 4 horas realizadas extras, equivale a 1 día de asuntos propios.

En cuanto a la salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, el diagnóstico especifica que no tiene realizado un estudio sobre las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, y por tanto no se han evaluado los puestos ocupados por mujeres teniendo en cuenta sus diferencias biológicas y sociales, tampoco existe ningún protocolo en la empresa sobre prevención, actuación y penalización del acoso sexual. No se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa.

Respecto a la sensibilización y comunicación, la empresa cuenta con una política de comunicación flexible y fluida, utilizando los siguientes canales de comunicación: reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, tablón de anuncios y teléfono. Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa tienen un acceso a estos canales.

Del diagnóstico se extrae, que desde la empresa se transmiten valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aclarando que a la hora de la selección "a la mujer se considera situación". No supervisa el uso sexista del lenguaje la imagen y el trato dentro de la empresa.

La empresa forma parte de programas de Inserción laboral, a través de los cuales se reservan puestos de trabajo para colectivos desfavorecidos, como discapacitados/as.

No se realizan estudios para detectar diferentes necesidades de su clientela en función del sexo, así como tampoco utilizan encuestas de satisfacción de los y las clientes desagregada por sexo.



Por lo que respecta a la representación legal de la plantilla, solo UGT cuenta con representación sindical en esta empresa, con una delegada y dos delegados, siendo sólo la delegada sindical la que cuenta con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PROPUESTAS DE MEJORAS.

Una vez analizado el diagnóstico de la Mancomunidad, procedemos a plantear una serie de propuestas de mejoras, con posibles objetivos a tener en cuenta en la mesa de negociación para integrar la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de gestión de la Mancomunidad.

- Integrar la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización.
- Recoger en los documentos internos de la Entidad la prohibición explícita de cualquier discriminación por razón de sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.
- Formar en igualdad de oportunidades a responsables de la gestión de RR.HH.
- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento.
- Detectar las necesidades formativas desde la perspectiva de género.
- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género.
- Promocionar profesionalmente garantizando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Identificar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional.
- Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Posibilitar la flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos vacacionales para personas con responsabilidades familiares.
- Estipular periodos vacacionales coincidiendo con las vacaciones escolares.
- Optimizar el uso de la utilización de los permisos retribuidos.
- Posibilitar la reducción de jornada.
- Adecuar los puestos de trabajo en casos de embarazo.
- Usar lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna y externa de la Entidad.
- Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.
- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.

Una vez se ha tenido conocimiento de la realidad de la Mancomunidad, el siguiente paso será diseñar y elaborar un Plan de Igualdad donde se fijen los objetivos de igualdad a alcanzar y establecer las estrategias y medidas necesarias a adoptar para su consecución y garantizar así la igualdad entre hombres y mujeres.

Posteriormente se haría el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel ha demostrado su interés por comprometerse en la elaboración del Plan de Igualdad, por lo que se procederá a ello a partir del presente diagnóstico.

B) RESULTADOS CUESTIONARIOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

En cuanto a la distribución por sexo de las personas participantes, en los cuestionarios, tiene una mayor presencia la representación femenina que la masculina, de un total de 24 cuestionarios recogidos y analizados, 13 han sido realizados por mujeres (54%) y 11 por hombres (46%).

Por lo que respecta a la distribución por edad de las personas participantes, la mayoría del total de los hombres se encuentran en los tramos de edad 26-32 años (27%) y 33-39 años (27%) y es de destacar que hay dos hombres que se encuentran el tramo de edad de 53 o más años (18%) y en cuanto al total de las mujeres igualan en los tramos de edad de 26-32 años (31%) y 33-39 años (31%).

Según el análisis de los cuestionarios de las personas participantes, en la siguiente tabla nos aparecen los cargos y puestos de trabajo ocupados en la Mancomunidad:

Sexo	Puesto de Trabajo	Estudios Realizados	Cargo en la Mancomunidad
Mujer	Técnico/a en PRL	Diplom. Relaciones Laborales. Licenciatura CC.Trabajo	Técnica en PRL
Mujer	Aux. Admvo	Grado Superior Admón. y Finanzas	Aux. Admvo
Mujer	Orientación Laboral	Psicopedagogía	Orientadora Laboral
Mujer	Agente de Inclusión Social	Diplom. Trabajo Social	Agente de Inclusión Social
Mujer	Técnico/a Proyectos Europeos	Diplom., Licen., Máster	Técnica Proyectos Europeos
Mujer	Agente de Igualdad	Psicología	Agente de Igualdad
Mujer	Agente de Igualdad	Licen. Derecho	Agente de Igualdad
Mujer	Dinamizadora Deportiva	Técnica Superior	Dinamizadora Deportiva
Mujer	Trabajadora Social	Licen Antropología social y cultural	Trabajadora Social
Mujer	Trabajadora Social	Diplom. Trabajo Social	Trabajadora Social
Mujer	Coordinadora de Formación	Diplom. Magisterio	Coordinadora de Formación
Mujer	Coordinadora de obras	Diplom. Arquitectura	Coordinadora de obras
Mujer	Aux. Admvo	F.P. II	Administrativa
Hombre		Licenciatura	
Hombre	Coordinador Técnico	Diplom. Arquitectura	Coordinador Técnico
Hombre	Coordinador Formación	Diplom. Magisterio	Coordinador Formación
Hombre	Director	Licen. Derecho	Director
Hombre		Licen. Derecho	
Hombre	Dinamizador Deportivo	Diplom. Educación Física	Dinamizador Deportivo
Hombre	Dinamizador Deportivo	Diplom. Educación Física	Dinamizador Deportivo
Hombre	Gerente	Licen. Gfía e Historia	Gerente
Hombre	Docente	Diplomatura	Técnico
Hombre	Monitor Electricidad	Bachiller	Responsable de formación
Hombre	Monitor Albañil	Certificado de Estudios Primarios	Monitor Albañil

Fuente: datos de la Mancomunidad Tierra de Barros- Río Matachel
Elaboración propia



Al analizar los datos aportados en los cuestionarios por las personas participantes, referentes a la antigüedad del total de mujeres la mayoría (46%) llevan en la Mancomunidad trabajando entre 1 y 3 años, destacamos que 2 mujeres (15%) tienen una antigüedad de más de 10 años y en referencia al total de los hombres la mayoría (46%) tienen una antigüedad de menos de 1 año.

En cuanto al tipo de contrato observamos que la mayoría de las personas participantes tiene un tipo de contrato por obra o servicio, 52% las mujeres y 48% los hombres, en cuanto al tipo de contrato indefinido el 67% corresponde a las mujeres y el 33% a los hombres.

Respecto al tipo de jornada el 60% de las mujeres tiene un tipo de jornada continua frente al 40% que es ocupada por los hombres, en cuanto a la jornada partida el 25% corresponde a la mujer frente al 75% que corresponde al hombre.

Al analizar los datos aportados en los cuestionarios realizados por las personas participantes, referentes a la gestión de los recursos humanos de la Mancomunidad, y por lo que respecta al acceso a la empresa, del total de mujeres el 77% ha accedido a través de concurso-oposición, el 8% a través de auto-candidatura y el 15% a través de bolsa de trabajo y en cuanto al sexo masculino del total de los hombres el 55% ha accedido a través de concurso-oposición, el 27% a través de bolsa y el 18% por auto-candidatura.

El 96% de las personas participantes en la realización de los cuestionarios consideran que en la Mancomunidad se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, una mujer (4%) responde negativamente.

Al analizar la pregunta de que si en la Mancomunidad tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección del personal el 96% de las personas participantes en los cuestionarios responden afirmativamente y un hombre (4%) responde que se aplica la discriminación positiva.

En cuanto a la pregunta que si se considera que en la Mancomunidad tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de promoción a otros puestos de trabajo, el 88% de las personas participantes en los cuestionarios responden afirmativamente, el 8% responde negativamente y el 4% responde que no sabe.

Al preguntar si acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la Mancomunidad, el 83% de las personas participantes en los cuestionarios responden afirmativamente, el 8% responde negativamente y otro 8% responde que no sabe.

En cuanto a la retribución, el 92% de las personas participantes afirman que no existen diferencias retributivas con respecto a sus compañeros/as desempeñando la misma función, el 4% responde que sí existen diferencias y otro 4% responde que no sabe.

Por lo que respecta a los complementos salariales, al preguntarles a las personas participantes que si se realizan con criterios objetivos con independencia de que el salario sea de hombre o mujer, el 75% responde afirmativamente, el 13% responde que no sabe, el 8% responde negativamente y el 4% no contesta a la pregunta.

Al analizar la pregunta sobre la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el 42% de las personas participantes en la realización de los cuestionarios



tienen hijos, el 33% no tienen hijos y el 25% no contesta a la pregunta, por sexo el 27% del total de hombres y el 54% del total de mujeres tienen hijos/as, las edades de los hijos/as varían desde la infancia (meses) hasta la adolescencia (17 años).

Las personas participantes que tienen hijos/as (42%) afirman que se hacen responsables de sus hijos/as cuando tienen que ir al médico, tutorías de colegios, etc. Responden afirmativamente a la hora de contestar la pregunta de que si la Mancomunidad facilita el desempeño de estas tareas, en cuanto a la forma o manera de realizarlo dicen que solicitan permiso y le es concedido, presentando un justificante como que han tenido que ausentarse por este motivo.

En cuanto a la pregunta que si tienen personas dependientes, el 25% de las personas participantes responden afirmativamente, hay que destacar que todas son mujeres quienes responden afirmativamente a esta pregunta, las personas dependientes son madres, padres e hijos/as, el 46% responde negativamente a la pregunta y el 29% no contesta. Las personas que han respondido afirmativamente, afirman que el uso de estos permisos no se los descuenta de su nómina.

Cuando se les hace la pregunta de que si han notado cambios a favor de aumentar la igualdad entre mujeres y hombres en los últimos años en la Mancomunidad, el 54% de las personas participantes en los cuestionarios responden negativamente, el 25% no contesta, el 8% no sabe y el 13% responde afirmativamente, de estas personas que responden afirmativamente contestan que uno de los cambios a favor de aumentar la igualdad entre mujeres y hombres en los últimos años ha sido la creación de la Oficina de Igualdad.

La mayoría de las personas participantes les gustaría que existieran en la Mancomunidad, medidas de conciliación como:

- Flexibilidad horaria.
- Guarderías.
- Ayudas económicas.
- Comedores.

Por lo que respecta a la pregunta de que cual sería el proceso a seguir en caso de sufrir acoso sexual o moral en el lugar de trabajo, el 75% de las personas participantes en los cuestionarios responden afirmativamente, el 17% responde negativamente y el 8% responde que no sabe.

En cuanto a la necesidad de un Plan de Igualdad en la Mancomunidad, el 38% de las personas participantes responden que no saben, el 33% responde negativamente y el 29% responde afirmativamente.

C) TÉCNICAS Y MEDIOS EMPLEADOS.

Por lo que respecta a las técnicas y los medios empleados para realizar el diagnóstico, el protocolo seguido ha sido el siguiente:

- Recopilación de la información cuantitativa de la Mancomunidad y del Personal, a través de cuestionario o cuaderno de recogida de información.

El cuestionario utilizado para la Mancomunidad se ha articulado en los siguientes ejes:

- Características de la plantilla.
- Políticas y prácticas de recursos humanos: acceso a la empresa, contratación, promoción y formación.
- Retribución salarial.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sensibilización y comunicación.
- Representación legal de la plantilla.

El cuestionario utilizado para la plantilla, en los siguientes:

- Datos generales.
 - Gestión de los recursos humanos en la Mancomunidad.
 - La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Mancomunidad.
- Análisis inicial de la información cuantitativa (avance de diagnóstico).
 - Recogida de información cualitativa, tanto por parte de la Mancomunidad como de la plantilla, a través de cuestionario.
 - Análisis de la información, valoración, elaboración del diagnóstico y propuesta de medidas desde la perspectiva de género.

3. OBJETIVOS Y ACCIONES

A. OBJETIVO PRINCIPAL DEL PLAN DE IGUALDAD:

El objetivo principal del Plan de Igualdad es alcanzar e integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel, reconociendo la igualdad como principio básico y transversal, e incluyendo este principio en los objetivos de la política de la Mancomunidad, y, en particular, en la política de gestión de recursos humanos.

Además, este objetivo permitirá la revisión del convenio colectivo desde una perspectiva de género.

Este objetivo principal se desarrolla a través de una serie de objetivos generales y específicos y una propuesta de acciones concretas a ejecutar en cada una de las diferentes áreas de actuación.

**B. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD:**

- Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel (procesos de acceso, contratación, promoción, formación, etc.)
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres así como la no discriminación en el ámbito retributivo de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel.
- Promover e impulsar la corresponsabilidad y las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel.
- Revisar el convenio colectivo desde la perspectiva de género, elaborando propuestas para su introducción en el próximo.

C. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES:

Las áreas de actuación, que a su vez vertebran el conjunto de objetivos, medidas y acciones son las siguientes:

1. Acceso a la empresa, contratación y promoción.
2. Formación.
3. Retribución.
4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Sensibilización y comunicación.
7. Representación legal de la plantilla.

En cada una de estas áreas se desarrollan los objetivos específicos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las acciones y medidas para conseguir dichos objetivos, las personas o grupos responsables de su realización, un calendario de implantación y unos criterios o indicadores de seguimiento.



<u>ÁREA 1. ACCESO A LA EMPRESA, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.</u>		
OBJETIVO GENERAL Garantizar e integrar desde la perspectiva de género, en la gestión de la Mancomunidad, los procesos de acceso, contratación y promoción.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la Mancomunidad. • Evitar discriminaciones en la entrevista de selección. • Introducir medidas para reducir la temporalidad y la parcialidad en la contratación de mujeres. • Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso. 		
ACCIONES <ul style="list-style-type: none"> • Introducción en los documentos internos de la Mancomunidad y en el próximo convenio colectivo de la prohibición explícita de cualquier discriminación por sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos. • Se eliminará el lenguaje sexista de las ofertas de empleo, solicitudes de empleo... así como la eliminación de preguntas discriminatorias para la mujer, como estado civil... • Establecer un porcentaje de contratos indefinidos a tiempo completo para que las mujeres puedan acceder a ellos. • Comunicación abierta y públicamente (dentro de la empresa) de la disponibilidad de los puestos y los criterios para acceder a las promociones o ascensos. • Cuando se soliciten candidaturas del listado del SEXPE, en la medida de lo posible, se exigirá una proporcionalidad respecto al sexo del 60%-40%. • Los Tribunales de Valoración, respecto a los procesos de selección, serán mixtos. • Cuando se publiquen las ofertas de empleo, se buscarán espacios donde las mujeres suelen ir más, para poder visualizarlas, escucharlas... como por ejemplo: Tablón de anuncios de los colegios, plazas de abastos, publicaciones en radios locales... 	RESPONSABLE -Dpto. RRHH -Dpto. RRHH -Dpto. RRHH -Dpto. RRHH	PLAZOS -Noviembre 2010. -Noviembre 2010. -Enero 2011. -Noviembre 2010. -Enero 2011. -Noviembre 2010. -Noviembre 2010
INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Candidaturas desagregadas por sexo y género • El 100% de las ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad, en cuanto al lenguaje, imágenes y estereotipos. • Próximo convenio colectivo. 		

<u>ÁREA 2. FORMACIÓN.</u>		
OBJETIVO GENERAL Integrar y garantizar la perspectiva de género en los procesos de formación en la Mancomunidad.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y , especialmente al personal de mandos intermedios, responsables de la gestión de RRHH...para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción... 		
ACCIONES <ul style="list-style-type: none"> • Impartir cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades. • Establecer horarios de los cursos de formación dentro de la jornada laboral, garantizando al menos un 50%. • Establecimiento de cursos de formación on-line. • Fomentar la participación de ambos sexos en los cursos de formación, tanto on-line, presenciales, semi-presenciales... • Incluir un anexo al Plan de Formación de la Mancomunidad en el que se incluirá los cursos de formación en materia de Igualdad de Oportunidades. • Revisar el Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo. 	RESPONSABLES --Dpto. Formación.	PLAZOS -Diciembre 2010. -Diciembre 2010. -Diciembre 2010. -Diciembre 2010. -Diciembre 2010. -Diciembre 2010.
INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Formación Anual. • Nº de horas y cursos de formación recibidas, nº de trabajadores/as que realizan los cursos... desagregadas por sexo. 		

**ÁREA 3. RETRIBUCIÓN.****OBJETIVO GENERAL**

Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y de trato desde la perspectiva de género en la política retributiva de la Mancomunidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar la política salarial desde un enfoque de género y desagregada por sexo y género: complementos, incentivos...

ACCIONES

- Realizar revisiones periódicas de los salarios, comparando los salarios de los hombres y los de las mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.
- Realizar una revisión de la clasificación profesional teniendo en cuenta que todos los puestos, tareas...deben valorarse, a tales efectos, bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Analizar semestralmente las contrataciones, en relación al tipo de jornada.

RESPONSABLES

-Dpto. RRHH

PLAZOS

-Enero 2011
-Enero 2011.
-Enero 2011.

INDICADORES

- N° de informes de la situación de las mujeres y de los hombres respecto a los salarios medios, complementos... desagregados por sexo.

ÁREA 4. CORRESPONSABILIDAD, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.**OBJETIVO GENERAL**

Promover, informar e impulsar a toda la plantilla la corresponsabilidad y las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar que las distintas medidas de conciliación existentes son conocidas por toda la plantilla.
- Fomentar la corresponsabilidad familiar y doméstica entre mujeres y hombres.

ACCIONES

- Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral.
- Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos vacacionales a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares.
- Reducción de jornadas para trabajadores/as que tengan responsabilidades familiares atendiendo a las necesidades organizativas de la Mancomunidad.
- Acumulación de las horas de lactancia.
- Potenciar y primar el uso de las medidas de conciliación a los hombres, por ejemplo si piden acumulación de horas de lactancia, primarlo con un día más.

RESPONSABLES

-Dpto. RRHH

PLAZOS

-Noviembre 2010.
-Diciembre 2010.
-Diciembre 2010.
-Noviembre 2010.
-Noviembre 2010.

INDICADORES

- Inventario anual de medidas de conciliación.
- N° de medidas anunciadas en el tablón de anuncios de la Mancomunidad.
- N° de personas desagregadas por sexo y género que hacen uso de las medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Próximo convenio colectivo.



ÁREA 5. SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO GENERAL Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Definir un Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo especificando procesos y penalizaciones. Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. 		
ACCIONES <ul style="list-style-type: none"> Elaborar un Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo especificando procesos y penalizaciones. Incluir en el próximo convenio colectivo un articulado en el cual se defina el acoso y sus modalidades y señalarlo como falta muy grave. Realizar un estudio sobre las necesidades relativas de riesgos laborales y salud laboral, evaluando los puestos ocupados por mujeres teniendo en cuenta sus diferencias biológicas y sociales. Incluir en el próximo convenio colectivo el Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo, haciendo referencia expresa al mismo. 	RESPONSABLES -Dpto. RRHH	PLAZOS -Noviembre 2010. -Diciembre 2010. -Enero 2011. -Diciembre 2010.
INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual, moral y por razón de sexo. Nº de casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo desagregados por sexo. Próximo convenio colectivo. Estudio sobre las necesidades relativas de riesgos laborales y salud laboral desagregados por sexo. 		

ÁREA 6. VIOLENCIA DE GÉNERO.		
OBJETIVO GENERAL Luchar contra la violencia de género y proteger el empleo de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa. 		
ACCIONES <ul style="list-style-type: none"> Informar a la plantilla a través de medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género. La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad aprobará que la Mancomunidad abone a la trabajadora víctima de violencia de género que haya solicitado reducción de jornada por esta causa, el 100% de la remuneración correspondiente a la jornada completa durante los primeros dos meses, tras la acreditación de su situación de víctima de violencia de género. Las ayudas de carácter social solicitadas por la víctima de violencia de género no sean tenidas en cuenta, como por ejemplo la antigüedad, tipo de jornada, a la hora de pedir un anticipo, un préstamo...a la Mancomunidad. La víctima de violencia de género se sentirá protegida y ayudada por el personal de la Mancomunidad rechazando todo el personal las actuaciones del agresor, siempre y cuando se produzcan las agresiones, tanto verbales como físicas en el centro de trabajo. 	RESPONSABLES -Dpto. RRHH -Comisión de Negociación y Seguimiento del Plan Y Dpto. RRHH.	PLAZOS -1er.Trimestre 2011. -1er.Trimestre 2011. -1er.Trimestre 2011. -1er.Trimestre 2011.
INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> Informe anual sobre la situación respecto a la violencia de género(nº de solicitudes anuales, sin incluir ningún dato personal, ni de identificación al respecto) Próximo convenio colectivo. 		



<u>ÁREA 7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</u>		
OBJETIVO GENERAL Integrar la igualdad de trato y de oportunidades desde la perspectiva de género en la Mancomunidad Tierra de Barros- Río Matachel.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en la Mancomunidad.		
ACCIONES <ul style="list-style-type: none"> • Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para que no sean sexistas. • Realizar un informe sobre el Plan de Igualdad, su ejecución y resultados. • Destinar un apartado en el tablón de anuncios de la Mancomunidad donde aparezca el Plan de Igualdad de la Mancomunidad, para que toda la plantilla tenga acceso a él. 	RESPONSABLES -Dpto. RRHH -Comisión de Negociación y Seguimiento del Plan y Dpto. RRHH	PLAZOS -Noviembre 2010. -Diciembre 2010. -Noviembre 2010.
INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Informe anual sobre el Plan de Igualdad. • Apartado del Tablón de anuncios donde aparece el Plan de Igualdad. • N° de medidas adoptadas para la prevención del uso del lenguaje sexista, la imagen y el trato dentro de la Mancomunidad. 		

<u>ÁREA 8. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA.</u>		
OBJETIVO GENERAL Revisar el convenio colectivo desde la perspectiva de género e integrar la igualdad de trato y oportunidades en la Mancomunidad		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación de las mujeres en los órganos de representación de los/as trabajadores/as. 		
ACCIONES <ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo unas charlas de información para sensibilizar a las mujeres a fomentar su participación en la representación legal de la plantilla. 	RESPONSABLES -Dpto. RRHH y Comité de la Mancomunidad.	PLAZOS -Enero 2011.
INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Informe de % de mujeres y hombres que forman parte de los órganos de representación legal de la plantilla. 		

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres refleja el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en los Planes de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel, permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación, que será fundamental y un instrumento imprescindible para conocer los progresos alcanzados en el camino hacia la igualdad de género.

Para el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se tendrán tres tipos de evaluación:



- Previa o de resultados: consistente en el diagnóstico de género que se ha realizado y que supone el punto de partida en que se encuentra la Mancomunidad.
- Intermedia o de proceso: que servirá de seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos fijados en cada eje de intervención y que se realizará anualmente.
- Final o de impacto: que servirá como valoración final del plan en términos cuantitativos y cualitativos, en la que se reflejará el grado de cumplimiento de los objetivos y de satisfacción de expectativas y necesidades. Esta evaluación dará las pautas para nuevas acciones para la elaboración y aprobación de futuros planes de igualdad en la Mancomunidad.

La Comisión de Igualdad es designada por este Plan de Igualdad como Comisión de Seguimiento y Evaluación del mismo.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación tiene las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Recepción de información sobre el desarrollo del Plan y sobre la distribución por sexo de la plantilla en los aspectos señalados en el propio Plan.
- Propuesta de medidas y acciones correctoras a la Dirección de la Mancomunidad y a la Sección Sindical de la misma para el mejor cumplimiento de los objetivos recogidos en el Plan de Igualdad.
- Evaluación e informe de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual sobre el avance en la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha para alcanzar los objetivos, proponiendo, si fuera necesario, medidas correctoras.
- Resolución de las cuestiones de interpretación que suscite el Plan de Igualdad.
- Asesoría a las partes negociadoras en materias relacionadas con la aplicación del Plan de Igualdad y en general sobre el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007.
- Otras funciones que le fueren asignadas por las partes negociadoras para el mejor cumplimiento del Plan de Igualdad y la aplicación de la Ley en esta materia en el ámbito de la Mancomunidad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá como mínimo semestralmente con carácter ordinario. No obstante, por iniciativa de una de las partes, se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario o las circunstancias así lo requieran.

**CRONOGRAMA DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y DE ACCIONES.**

ÁREA/MATERIA ACCESO A LA EMPRESA, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN.	AÑO 1 2010/11	AÑO 2 2011/12	AÑO 3 2012/13	AÑO 4 2013/14	NIVEL DE DESARROLLO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	INCIDENCIAS
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: -Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la Mancomunidad. -Evitar discriminaciones en la entrevista de selección. -Introducir medidas para reducir la temporalidad y la parcialidad en la contratación de mujeres. -Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso.								
Acción 1.1. Introducción en los documentos de la Mancomunidad y en el próximo convenio colectivo de la prohibición explícita de cualquier discriminación por sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.	Nov 2010	X	X	X	En desarrollo	Candidaturas desagregadas por sexo y edad. Próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.2. Se eliminará el lenguaje sexista de las ofertas de empleo, solicitudes de empleo...así como la eliminación de preguntas discriminatorias para la mujer, como estado civil, hijos/as...	Nov 2010	X	X	X	En desarrollo	Candidaturas desagregadas por sexo. Nº de ofertas publicadas. Próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.3. Estableciendo un porcentaje de contratos indefinidos a tiempo completo para que las mujeres puedan acceder a ellos.		Enero 2011	X	X	Pendiente de inicio.	Candidaturas desagregadas por sexo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.4. Comunicación abierta y públicamente (dentro de la empresa) de la disponibilidad de los puestos y los criterios para acceder a las promociones o ascensos.	Nov 2010	X	X	X	Pendiente de inicio.	Candidaturas desagregadas por sexo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.5. Los Tribunales de Valoración, respecto a los procesos de selección serán mixtos.	Nov 2010	X	X	X	Pendiente de inicio.	Próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.6. Cuando se soliciten candidaturas del listado del SEXPE, en la medida de lo posible, se exigirá una proporcionalidad respecto al sexo del 60%-40%		Enero 2011	X	X	Pendiente de inicio	Próximo convenio colectivo. Candidaturas desagregadas por sexo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.7. Cuando se publiquen las ofertas de empleo, se buscarán espacios donde las mujeres suelen ir más, para poder visualizarlas, escucharlas...como por ejemplo: tablón de anuncios de los colegios, plazas de abastos, publicaciones en radios locales...	Nov 2010	X	X	X	Pendiente de inicio.	Nº de ofertas publicadas.	Dpto. RRHH	



ÁREA/MATERIA FORMACIÓN	AÑO 1 2010/11	AÑO 2 2011/12	AÑO 3 2012/13	AÑO 4 2013/14	NIVEL DE DESARROLLO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	INCIDENCIAS
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: -Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal de mandos intermedios, responsables de la gestión de RRHH...para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción...								
Acción 1.1. Impartir cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades.	Dic 2010	X	X	X	En desarrollo	Nº de cursos realizados, nº de trabajadores/as que realizan los cursos, nº de horas de formación...desagregados por sexo.	Dpto. Formación	
Acción 1.2. Establecer horarios de los cursos de formación dentro de la jornada laboral, garantizando al menos un 50%.	Dic 2010	X	X	X	Pendiente de inicio	Informe de nº de cursos desagregado por sexo	Dpto. Formación	
Acción 1.3. Establecimiento de cursos de formación on-line.	Dic 2010	X	X	X	Pendiente de inicio	Informe de nº de trabajadores/as que participan en los cursos desagregados por sexo	Dpto. Formación	
Acción 1.4. Fomentar la participación de ambos sexos en los cursos de formación, tanto on-line, presenciales, semi-presenciales...será de ambos sexos.	Dic 2010	X	X	X	Anualmente	Plan de Formación anual	Dpto. Formación	
Acción 1.5. Incluir un anexo al Plan de Formación de la Mancomunidad en el que se incluirá los cursos de formación en materia de Igualdad de Oportunidades.	Diciembre 2010	X	X	X	Pendiente de inicio	Plan de Formación anual	Dpto. Formación.	
Acción 1.6. Revisar el Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.	Diciembre 2010	X	X	X	Pendiente de inicio	Plan de formación anual	Dpto. Formación.	

ÁREA/MATERIA RETRIBUCIÓN	AÑO 1 2010/11	AÑO 2 2011/12	AÑO 3 2012/13	AÑO 4 2013/14	NIVEL DE DESARROLLO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	INCIDENCIAS
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: -Revisar la política salarial desde un enfoque de género y desagregada por sexo y género: complementos, incentivos....								
Acción 1.1. Realizar revisiones periódicas de los salarios, comparando los salarios de los hombres y los de las mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.	Enero 2011	X	X		Semestralmente	Nº de informes sobre la situación de mujeres y hombres respecto a salarios medios, complementos salariales y extrasalariales...desagregados por sexo.	Dpto. RRHH	



Acción 1.2. Realizar una revisión de la clasificación profesional teniendo en cuenta que todos los puestos, tareas...deben valorarse, a tales efectos, bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.	Enero 2011	X	X	Pendiente de inicio	de	Próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.3. Analizar semestralmente las contrataciones, en relación al tipo de jornada.	Enero 2011	X	X	Pendiente de inicio	de	Informe de nº de contrataciones desagregado por sexo	Dpto. RRHH	

ÁREA/MATERIA CORRESPONSABILIDAD, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.	AÑO 1 2010/11	AÑO 2 2011/12	AÑO 3 2012/13	AÑO 4 2013/14	NIVEL DE DESARROLLO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	INCIDENCIAS
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: -Asegurar que las distintas medidas de conciliación existentes son conocidas por toda la plantilla. -Fomentar la corresponsabilidad familiar y doméstica entre mujeres y hombres.								
Acción 1.1. Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral.	Noviembre 2010	X	X	X	En desarrollo	Informe de nº de personas que hacen uso de este permiso. Próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.2. Acumulación de las horas de lactancia.	Noviembre 2010	X	X	X	Pendiente de inicio	Informe de nº de personas que hacen uso de este permiso desagregadas por sexo. Próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.3. Reducción de jornadas para trabajadores/as que tengan responsabilidades familiares atendiendo a las necesidades organizativas de la Mancomunidad.	Diciembre 2010	X	X	X	Anualmente	Inventario de medidas de conciliación	Dpto. RRHH	
Acción 1.4. Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos vacacionales para personas con responsabilidades familiares.	Diciembre 2010	X	X	X	Anualmente	Informe de nº de personas que hacen uso de este permiso desagregadas por sexo	Dpto. RRHH	
Acción 1.5. Potenciar y primar el uso de las medidas de conciliación a los hombres, por ejemplo si piden acumulación de horas de lactancia, primarlo con un día más.	Noviembre 2010	X	X	X	Anualmente	Próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	



ÁREA/MATERIA SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	AÑO 1 2010/11	AÑO 2 2011/12	AÑO 3 2012/13	AÑO 4 2013/14	NIVEL DE DESARROLLO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	INCIDENCIAS
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: -Definir un Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo especificando procesos y penalizaciones. -Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave. -Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.								
Acción 1.1. Incluir en el próximo convenio colectivo un articulado en el cual se defina el acoso y sus modalidades y señalarlo como falta muy grave	Diciembre 2010	X	X	X	Anualmente	Próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.2. Realizar un estudio sobre las necesidades relativas de riesgos laborales y salud laboral, evaluando los puestos ocupados por mujeres teniendo en cuenta sus diferencias biológicas y sociales.		Enero 2011	X	X	Pendiente de inicio	Estudios realizados sobre las necesidades relativas referentes a los riesgos laborales y salud laboral, desagregado por sexo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.3. Elaborar un Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo, especificando procesos y penalizaciones.	Noviembre 2010				En desarrollo	Informe de nº de casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo desagregados por sexo. Inclusión en el próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	
Acción 1.4. Incluir en el próximo convenio colectivo el Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo, haciendo referencia expresa al mismo.	Diciembre 2010				En desarrollo	Próximo convenio colectivo.	Dpto. RRHH	



ÁREA/MATERIA VIOLENCIA DE GÉNERO.	AÑO 1 2010/11	AÑO 2 2011/12	AÑO 3 2012/13	AÑO 4 2013/14	NIVEL DE DESARROLLO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	INCIDENCIAS
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: -Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.								
Acción 1.1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.		1er Trimestre 2011	X	X	Anualmente	Medios de comunicación interna	Dpto. RRHH	
Acción 1.2. La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad aprueba que la Entidad abone a la trabajadora víctima de violencia de género que haya solicitado reducción de jornada por esta causa, el 100% de la remuneración correspondiente a la jornada completa durante los primeros dos meses, tras la acreditación de su situación de víctima de violencia de género.	Noviembre 2010	X	X	X	En desarrollo	Incluir en el próximo convenio colectivo. Informe anual sobre la situación respecto a la violencia de género(nº de solicitudes anuales, sin incluir ningún dato personal, ni identificación al respecto)	Dpto. RRHH Comisión de Negociación y Seguimiento del Plan	
Acción 1.3. Las ayudas de carácter social solicitadas por la víctima de violencia de género no sean tenidas en cuenta, como por ejemplo la antigüedad, tipo de jornada, a la hora de pedir un anticipo, un préstamo...a la Mancomunidad.		1er Trimestre 2011	X	X	Anualmente	Próximo convenio colectivo	Dpto. RRHH	
Acción 1.4. La víctima de violencia de género se sentirá protegida y ayudada por el personal de la Mancomunidad rechazando todo el personal las actuaciones del agresor, siempre y cuando se produzcan agresiones, tanto verbales como físicas en el centro de trabajo.		1er Trimestre 2011	X	X	Anualmente	Próximo convenio colectivo. Informe anual respecto a esta situación, nº de casos...	Dpto. RRHH	



ÁREA/MATERIA COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.	AÑO 1 2010/11	AÑO 2 2011/12	AÑO 3 2012/13	AÑO 4 2013/14	NIVEL DE DESARROLLO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	INCIDENCIAS
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: -Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en la Mancomunidad.								
Acción 1.1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de la Mancomunidad para que no sean sexistas.	Noviembre 2010	X	X	X	Anualmente	Informe de nº de medidas adoptadas para la prevención del uso del lenguaje sexista, la imagen y el trato dentro de la Entidad.	Dpto. RRHH	
Acción 1.2. Realizar un informe sobre el Plan de Igualdad, su ejecución y resultados.	Diciembre 2010	X	X	X	Anualmente	Nº de informe realizado Próximo convenio colectivo	Dpto. RRHH Comisión de Negociación y Seguimiento del Plan.	
Acción 1.3. Destinar un apartado en el tablón de anuncios de la Mancomunidad donde aparezca el Plan de Igualdad de la Mancomunidad, para que toda la plantilla tenga acceso a él.	Noviembre 2010				Pendiente de inicio	Tablón de anuncio de la Mancomunidad	Dpto. RRHH	

ÁREA/MATERIA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA.	AÑO 1 2010/11	AÑO 2 2011/12	AÑO 3 2012/13	AÑO 4 2013/14	NIVEL DE DESARROLLO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	INCIDENCIAS
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: -Promover la participación de las mujeres en la representación legal de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad.								
Acción 1.1. Llevar a cabo unas charlas de información para sensibilizar a las mujeres a fomentar su participación en la representación legal de la plantilla.		Enero 2011			Anualmente	Informe de % de mujeres y hombres que forman parte de los órganos de representación legal de la plantilla. Informe de nº de charlas que se den	Dpto. RRHH Comité de la Mancomunidad	

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción Positiva:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva").

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

**Barreras Invisibles:**

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones para su plena participación en la sociedad. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal:

Situación de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y de corresponsabilidad tanto en el ámbito del empleo como del cuidado y gestión doméstica.

Cultura organizacional:

Conjunto de significados, normas y valores que se comparten dentro de cada organización.

El papel de la cultura organizacional representa un tema central en el estudio sobre desigualdades de género, dado que continúa teniendo un enorme peso en la obstaculización del progreso profesional de las mujeres. (Fuente: Barberà, E., Sarrió, M., i Ramos, A., (coord.) "Directivas: Promoción profesional en España y Reino Unido". Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València, 2000).

Cuota:

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación a puestos de trabajo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Currículum Oculto:

Relación de datos biográficos que cualifican a las personas para la realización de actividades determinadas y que complementan y/o sustituyen la experiencia laboral así como los títulos y cualificaciones oficiales requeridas para el desempeño de dichas actividades. (Fuente: "Palabras para la igualdad". Madrid: Mujeres Vecinales y Confederación de Asociaciones de Vecinos, Consumidores y Usuarios de España, 2000).

Democracia paritaria:

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).



Desarrollo de carrera:

Recorrido profesional que una persona hace a lo largo de su vida laboral. Suele estar vinculado a los planes de carrera, práctica de gestión de recursos humanos que se desarrolla especialmente en las grandes empresas con personas que tienen potencial para su desarrollo profesional. La detección, planificación y desarrollo de los planes se realiza a instancia de la empresa conjuntamente con la persona interesada, quien participará en formaciones específicas y otro tipo de actividades que ampliarán sus conocimientos y experiencias. (Fuente: "Palabras para la igualdad". Madrid: Mujeres Vecinales y Confederación de Asociaciones de Vecinos, Consumidores y Usuarios de España, 2000.).

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres:

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (apartado a) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 de la OIT.

Discriminación directa:

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Discriminación indirecta:

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, del 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

División del Trabajo (debida al género):

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Empoderamiento:

Poder para poder controlar la propia vida dentro y fuera del hogar. Poder entendido no como medio de dominación sobre otras personas, sino como:



a) Sentimiento de fortaleza interna y confianza para enfrentarse a la vida.

b) Derecho a determinar nuestras selecciones vitales.

Emprendedora:

En el ámbito de la empresa y de políticas de promoción de empleo se define con este término a la mujer que decide poner en marcha una empresa o autoemplearse.

Equidad entre hombres y mujeres:

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Estereotipos de género:

Representan los roles asignados tradicionalmente a la mujer y al hombre que configuran la base de nuestra sociedad y son los responsables de la discriminación de género en todos los ámbitos. No se puede entender el porqué de las dificultades de las mujeres en el acceso al poder si no se tiene presente que en el paradigma cultural actual persiste el modelo en que se asume al hombre como el cabeza de familia y principal proveedor de ingresos. Esta concepción responde a una distribución histórica desigual por géneros: el hombre con una disponibilidad absoluta al trabajo laboral y la mujer destinada a la maternidad y al cuidado y afecto en el seno de la familia.

Horario flexible:

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Ausencia de discriminación directa o indirecta, por razones de sexo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad/Mainstreaming:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (comunicación de la Comisión COM (96) 67 final de 21.2.1996). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Mainstreaming de género: (véase "integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad").

No discriminatorio respecto al sexo / no sexista:

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad. Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Participación equilibrada de mujeres y hombres:

Reparto de las posiciones de poder y toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 93/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Perspectiva de género:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Roles establecidos en función del sexo:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género". (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).



Segregación en el trabajo / en el empleo:

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Segregación horizontal:

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Segregación vertical:

Concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Síndrome de la Abeja Reina:

Tendencia de algunas mujeres que han conseguido altos cargos en áreas tradicionalmente masculinas a disociarse de su sexo y a no ser solidarias con los problemas de la mayoría de las mujeres. Esto impide que estas mujeres fomenten redes de poder para consolidar y facilitar el acceso de otras. (Fuente: García de León, María Antonia. "Élites discriminadas. A cerca del poder de las mujeres". 1999. A Ponencias del Congreso Internacional: "Las mujeres construyen el Mediterráneo del siglo XXI". (València, 8, 9 i 10 de març de 1999).

Techo de cristal:

Conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, creados por actitudes discriminatorias o por prejuicios que bloquean a las mujeres en su intento de acceder a puestos importantes de poder. (Fuente: Segerman-Peck, L.M. Networking and mentoring. A woman's guide. Londres: Judy Piatkus Ltd., 1991).