

PACTEM NORD

CONSORCIO PARA LA
CREACIÓN DE EMPLEO



II PLAN DE IGUALDAD

**CONSORCIO PACTEM NORD
2021-2024**

Índice de contenido

II PLAN DE IGUALDAD	1
CONSORCIO PACTEM NORD	1
1. MARCO JURÍDICO.	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	7
3. PROCEDIMIENTO Y SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
4. CALENDARIO Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	14
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN.	15
7. EVALUACIÓN	30
8. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.....	32
9. ANEXOS.....	33

INTRODUCCIÓN

El Consorcio Pactem Nord desde su constitución en 2001 ha apostado intensamente por la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De forma transversal en todas las acciones que desarrolla, así como de forma específica abordando líneas de trabajo especializadas para afrontar la discriminación en el mercado de trabajo, esta entidad apuesta decididamente por avanzar también en la igualdad de oportunidades del equipo de profesionales que la integran.

Sin perder de vista las características específicas de una entidad como Pactem Nord, se plantea aquí un conjunto de objetivos y medidas articuladas en torno a los mismos, que se asientan en un diagnóstico cuantitativo y cualitativo realizado por toda la plantilla.

La Comisión de Igualdad constituida para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades (en adelante PIO), abierta cualquier profesional que quisiera integrarse en la misma, ha trabajado con el objetivo de ajustar las medidas propuestas a la idiosincrasia de esta entidad y de los programas y realidades diversas en las que el equipo de profesionales de la entidad desarrolla su labor.

Como entidad pública, Pactem Nord afirma su compromiso de ser un ejemplo en la promoción de la igualdad, haciendo énfasis en dos elementos clave: las condiciones de trabajo que permiten la flexibilidad necesaria para abordar la corresponsabilidad en igualdad por un lado, y por otro, la sensibilización y formación de todas y cada una de las personas que integran esta entidad. Así, consideramos que éste es un factor clave para favorecer un avance real y comprometido que trascienda de un plan de igualdad propio de un equipo de trabajo y permita visibilizar esta sensibilidad de género en las diferentes acciones y programas que se desarrollen, la mayoría de las cuales tienen incidencia directa en la ciudadanía y el tejido empresarial y asociativo de l'Horta Nord.

En Burjassot, diciembre de 2020.

1. MARCO JURÍDICO.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes regulaciones de ámbito internacional, nacional y autonómica. Este **II Plan de Igualdad del Consorcio Pactem Nord** está en sintonía con la normativa y recomendaciones que enumeramos sucintamente a continuación.

Naciones Unidas:

- Carta Constitucional de las Naciones Unidas 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Convención sobre los derechos públicos de la mujer, 1952.
- Convención sobre la eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer (CEDAW). 1979 (ratificada en 1.983 por el Estado español).
- La Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1.995.
- Objetivos de desarrollo sostenible. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Organización Internacional del Trabajo:

- Principios de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, recogidos en la Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio 156, Ginebra 1981 ratificado por España en 1985.

Unión Europea:

- Tratado de Ámsterdam 1997. La eliminación de la desigualdad de género es objetivo de todas las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico de la Unión Europea y de sus Estados miembros.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

Estado Español:

- Constitución Española. El artículo 14 regula el derecho a la igualdad y la no discriminación y el artículo 9 ordena a los poderes públicos velar porque la igualdad sea real y efectiva.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 85, nº 1, 2 párrafo).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para 2018-2021.
- Pacto de Estado en materia de violencia de género. Se aprobó el 28 de septiembre de 2017.
- Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Comunidad Valenciana:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres. Determina la obligación de las empresas que se sustenten mayoritariamente con capital público a implantar planes de igualdad.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de planes de igualdad en las empresas de la Comunidad Valenciana.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI, para la Comunidad Valenciana.
- Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.

Este plan de igualdad está diseñado para su aplicación en **el Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo PACTEM NORD**, entidad pública cuya finalidad es la gestión del Pacto Territorial para la Creación de Empleo PACTEM NORD.

Las entidades que integran el Consorcio Pactem Nord son:

ADMINISTRACIÓN LOCAL:

- Ayuntamiento de Albalat dels Sorells
- Ayuntamiento de Alboraya
- Ayuntamiento de Alfara del Patriarca
- Ayuntamiento de Almàssera
- Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell
- Ayuntamiento de Burjassot
- Ayuntamiento de Emperador
- Ayuntamiento de Foios
- Ayuntamiento de Godella
- Ayuntamiento de Massamagrell
- Ayuntamiento de Massalfassar
- Ayuntamiento de Meliana
- Ayuntamiento de Moncada
- Ayuntamiento de Museros
- Ayuntamiento de La Pobla de Farnals
- Ayuntamiento de Puçol
- Ayuntamiento de El Puig de Santa Maria
- Ayuntamiento de Rafelbunyol
- Ayuntamiento de Rocafort
- Ayuntamiento de Tavernes Blanques
- Ayuntamiento de Vinalesa

ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y ORGANIZACIONES SINDICALES:

- ASIVALCO (Asociación de empresarios del Polígono la Fuente del Jarro)
- AUPIM (Asociación de usuarios del Polígono Industrial del Mediterráneo)
- CCOO - PV
- UGT
- USO

Nombre de la Entidad	<i>Consortio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord</i>
CIF	<i>P 4600066 G</i>
Domicilio social	<i>C/ Virgen de los Desamparados, 26-Bj Burjassot CP 46.100</i>
Teléfono	<i>96 316 05 66</i>
Página web	<i>http://www.consorci.info/</i>
Correo electrónico	<i>pactem@consorci.info</i>
Actividad a la que se dedica	<i>Gestión del Pacto Territorial para la creación de empleo de l'Horta Nord</i>
Nº y Domicilio de centros de trabajo	Sede: <i>C/ Virgen de los Desamparados, 26 Burjassot CP 46100.</i> Ayuntamientos de: <i>Albalat dels Sorells, Alboraià, Alfara del Patriarca, Almassera, Bonrepòs i Mirambell, Burjassot, Emperador, Foios, Godella, Massamagrell, Massafalassar, Meliana, Montcada, Museros, La Pobla de Farnals, Puçol, el Puig de Santa Maria, Rafelbunyol, Rocafort, Tavernes Blanques, Vinalesa.</i>
Productos/ Actividades Principales	<i>Gestión de programas de formación y empleo. Fomento de la iniciativa empresarial. Fomento del comercio y asociaciones comerciales. Investigación y estudios comarcales</i>
Forma Jurídica	<i>Consortio público</i>

La entidad centraliza sus actuaciones en la sede del Consorcio Pactem Nord, ubicado en Burjassot en la calle Virgen de los Desamparados, nº 26. No obstante, las acciones del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord se desarrollan en todos los municipios de la comarca de l'Horta Nord, para lo que la entidad cuenta con espacios cedidos en diversas instalaciones municipales, en las que se ubican los/las profesionales que las llevan a cabo.

Los objetivos del Consorcio Pactem Nord son:

- Conocer la realidad social y económica de los municipios firmantes, la situación y tendencias del mercado de trabajo, las nuevas oportunidades para la creación de empleo, las carencias y necesidades para la creación y el desarrollo de las empresas y las mejores prácticas para la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos.
- Coordinar las diversas políticas y programas de formación y promoción del empleo de las entidades firmantes para mejorar la eficiencia y favorecer la sinergia de los recursos públicos y privados a ellos destinados.
- Diseñar, planificar y poner en marcha todo tipo de acciones, programas y proyectos conjuntos dirigidos a la creación de empleo, a la inserción laboral de las personas desocupadas, al fomento de la iniciativa empresarial y al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas de los municipios afectados.
- Compartir metodologías de intervención, experiencias y recursos para la creación de empleo, así como la información disponible sobre los sectores económicos y el mercado de trabajo.
- Generar nuevos empleos y consolidar los existentes mediante la mejora de la calidad del empleo y la estabilidad laboral.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

El Consorcio Pactem Nord tiene entre sus principales objetivos la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al mercado de trabajo y la promoción laboral, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e incentivando la promoción de la mujer en aquellas actividades económicas y profesionales en las que se encuentre subrepresentada.

Las acciones dirigidas a promover la igualdad de oportunidades están presentes en todas las actuaciones del Consorcio Pactem Nord, definiendo medidas de acción positiva, derivadas del hecho de ser un principio transversal del Pacto.

Por otra parte, se implementan programas específicos de atención a las mujeres: campañas de sensibilización dirigidas a escolares, empresas, tejido asociativo y población general; capacitación de profesionales del territorio; formación dirigida a mujeres en profesiones en las que se encuentra subrepresentada; reconocimiento de buenas prácticas en materia de igualdad, empoderamiento especializado de mujeres en situación de desempleo, entre otras.

Es un principio transversal la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de todos los proyectos.

La implantación de este II Plan de igualdad de oportunidades es una de las actuaciones del Pactem Nord, con la que se quiere seguir ahondando en la promoción de la igualdad de oportunidades, corrigiendo cualquier discriminación que pueda darse por razón de género entre las personas que trabajan en la entidad y dando testimonio de ello ante las diversas entidades de la comarca con las que colabora e interactúa.

Vigencia del plan.

Este Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de personal del Consorcio Pactem Nord y tendrá una **vigencia de 4 años, desde 2021 a 2024**.

3. PROCEDIMIENTO Y SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Consorcio Pactem Nord ha venido trabajando desde la perspectiva de la promoción de la igualdad en todos sus programas, líneas de trabajo y estrategias de cooperación con otras entidades.

El I Plan de Igualdad del Consorcio Pactem Nord, desarrollado en los años 2009 y 2010, fue evaluado muy positivamente en cuanto a la consecución de sus objetivos y los avances producidos en la sensibilización y ajuste de los equipos de trabajo a la promoción de la igualdad. En agosto de 2019 se comenzaron los trabajos para el diseño del diagnóstico que ha servido de base a la elaboración de este II Plan que presentamos.

Este PIO ha sido confeccionado en el seno de la Comisión de Igualdad constituida al efecto y encargada de recoger propuestas y trasladar su contenido al conjunto de la plantilla de personas trabajadoras.

Esta Comisión está integrada por el siguiente equipo de trabajo:

- José Antonio Navarro, gerente, que ejerce las funciones de presidente,
- Cristina Sancho, responsable del Área de administración y recursos humanos,
- Cristina Millán, responsable del Área de promoción de empleo,
- Sonia Casaus, responsable del Área de Promoción económica,
- Rafael Rubiano, administrativo,
- María Lecha, agente de desarrollo local.
- Encarna Ojeda, agente de igualdad, que ejerce como secretaria de la comisión.

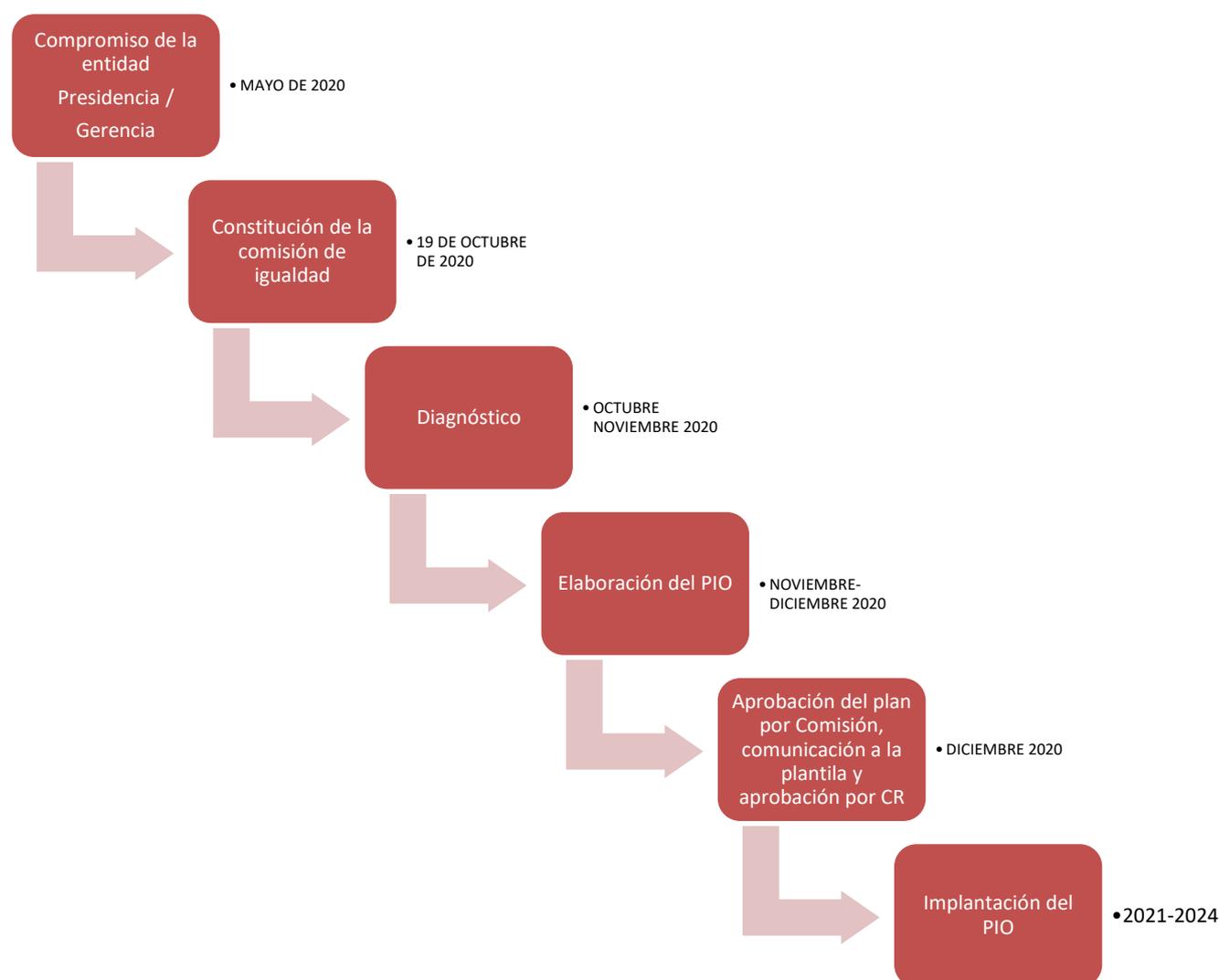
Para la conformación de la Comisión se invitó a participar en la misma a cualquier trabajador/a que tuviera interés en integrarse en la misma como miembro de pleno derecho.

Una vez aprobado por esta Comisión y dado traslado a la plantilla, este plan será elevado al Consejo Rector de la entidad para su aprobación definitiva e implementación.

4. CALENDARIO Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.

El calendario de elaboración y desarrollo de este PIO ha dado comienzo en mayo de 2020 con la aprobación y comunicación a toda la plantilla del compromiso de la entidad para implementar un Plan de Igualdad (Anexo I).

Vemos en el gráfico siguiente momentos clave de la fase preparatoria del mismo.



En cuanto a la fase de desarrollo del PIO, se han estructurado las acciones, como se detalla en el punto correspondiente de este documento (punto 7), en un calendario temporal distribuido por anualidades, entre el 2021 y el 2024.

Para la organización temporal de las mismas, se ha tenido en cuenta tanto las prioridades detectadas en los cuestionarios diagnósticos, como los recursos y capacidades de las áreas y departamentos responsables.

No obstante, la evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas. Para ello, la Comisión de Igualdad se reunirá en función de la periodicidad que requiera el correcto desarrollo de las actuaciones.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Teniendo en consideración el diagnóstico cuantitativo y cualitativo realizado y las características y objetivos de Pactem Nord, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales;

- ⊙ Promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan en el Consorcio Pactem Nord, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- ⊙ Incorporar la igualdad de género a todos los ámbitos de funcionamiento, departamentos y estilos de trabajo de la entidad.
- ⊙ Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- ⊙ Incorporar medidas de acción positiva dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de género, en las diferentes áreas de actuación del PIO.
- ⊙ Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras de Pactem Nord.
- ⊙ Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajen en cualquier área de la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, y comunicaciones internas y externas e impacto de las mismas.

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN.

Detallamos en este punto, las medidas definidas en este PIO, derivadas del diagnóstico efectuado y establecidas teniendo en consideración las especificidades organizacionales y los servicios prestados por el Consorcio Pactem Nord.

Las medidas, estructuradas en las áreas que se detallan a continuación, se plantean atendiendo a un calendario temporal de cuatro años y especifican las áreas y/o personas responsables de su ejecución.

1. Área de selección y acceso al empleo
2. Área de corresponsabilidad y distribución del tiempo de trabajo
3. Área de clasificación profesional, promoción y formación
4. Área de condiciones de trabajo y retribuciones
5. Área de salud laboral y prevención de acoso sexual y por razón de sexo
6. Área de comunicación y lenguaje inclusivo

Asimismo, en los apartados siguientes se procede a especificar la cronología, las áreas implicadas y los principales indicadores de evaluación de cada una de las medidas propuestas.

En referencia a las áreas responsables de cada una de las acciones, su desarrollo estará a cargo del personal técnico de la entidad, tanto de carácter temporal como indefinido, teniendo especial importancia las aportaciones de los y las agentes de igualdad, integrados en el Área de Promoción de Empleo.

1. ÁREA DE SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO GENERAL

INCIDIR EN LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODO EL PROCESO DE SELECCIÓN DE EMPLEO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⊙ Formar en principios de igualdad y no discriminación a las personas responsables de los procesos selectivos., y garantizar que se realizan siguiendo los criterios de igualdad de oportunidades en todo el proceso, desde la publicación de la oferta de empleo, hasta la resolución del proceso selectivo.
- ⊙ Consolidar la formación en igualdad de oportunidades para el acceso y promoción al empleo.
- ⊙ Facilitar el acceso a la información, utilizando los canales necesarios para ello, a todas las personas por igual.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	TEMPORALIZACIÓN. AÑO:				INDICADORES DE EVALUACIÓN
			1	2	3	4	
1. Formación y acciones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas responsables de los procesos selectivos (especialmente, a quienes elaboren bases o propuestas, reforzando especialmente la importancia del lenguaje).	Todas las personas susceptibles de incorporarse a tribunales de selección.	Área de Promoción de Empleo	X	X	X	X	Folletos de sensibilización. Curso de formación sobre la perspectiva de género en la selección de personal en administración pública.
2. Introducción en los temarios de examen de acceso o de promoción interna por cualquier vía y a cualquier puesto de trabajo, la legislación vigente de igualdad de oportunidades y violencia de género	Todas las personas participantes en cualquiera de los procesos de selección.	Área de Administración y Recursos Humanos	X	X	X	X	Temario sobre legislación de igualdad de oportunidades.
3. Puntuación de los cursos realizados en igualdad de oportunidades en los méritos, en los procesos de selección.	Toda la población en general que pueda acceder a la oferta de ocupación pública.	Área de Administración y Recursos Humanos	X	X	X	X	Bases para el acceso al empleo de los procesos llevados a cabo.
4. Elaboración de informes de impacto de género tras cada proceso selectivo.	Toda la población en general que pueda acceder a la oferta de ocupación pública.	Área de Administración y Recursos Humanos. Área de Promoción de Empleo.	X	X	X	X	Informes de impacto de género de cada proceso selectivo realizado.

<p>5. Revisión de la documentación relacionada con los procesos de selección, acceso y provisión con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad adaptándola en caso necesario.</p>	<p>Toda la población en general que pueda acceder a la oferta de ocupación pública.</p>	<p>Área de Administración y Recursos Humanos. Área de Promoción de Empleo</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Bases para el acceso al empleo de los procesos llevados a cabo.</p>
<p>6. Reserva del puesto de trabajo a las trabajadoras en bolsa de empleo que estén en las 6 semanas obligatorias por maternidad al ser llamadas para la adjudicación de una plaza vacante.</p>	<p>Mujeres de baja obligatoria por maternidad participantes de las bolsas de empleo.</p>	<p>Área de Administración y Recursos Humanos</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Informe del área de Recursos Humanos.</p>

2. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y TIEMPO DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL

FACILITAR A TODA LA PLANTILLA EL ACCESO A LA CONCILIACIÓN DE SU VIDA PERSONAL Y LABORAL Y PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD LABORAL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⦿ Fomentar la información y formación sobre la corresponsabilidad por parte de los hombres.
- ⦿ Seguir incidiendo en las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la distribución de los tiempos de trabajo, con análisis y nuevas propuestas.
- ⦿ Conseguir una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral que no suponga motivo de discriminación laboral ni obstáculo en la carrera profesional de las trabajadoras.
- ⦿ Comunicar adecuadamente la información disponible a la plantilla en cuanto a medidas de conciliación.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	TEMPORALIZACIÓN. AÑO:				INDICADORES DE EVALUACIÓN
			1	2	3	4	
1. Realización de formación sobre corresponsabilidad, incidiendo en las nuevas masculinidades.	Toda la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos. Área de Promoción de Empleo	X	X	X	X	Cursos o talleres formativos. Número de personas que acuden a los cursos o talleres.
2. Considerar, siempre que sea posible, el domicilio habitual del personal técnico que realiza itinerancia inter municipal.	Toda la plantilla	Área de Promoción de Empleo Área de Promoción Económica	X	X	X	X	Plan de distribución del personal técnico.
3. Solicitud de propuestas a toda la plantilla de medidas de conciliación.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos.	X	X	X	X	Informe sobre la relación y análisis de propuestas recibidas.
4. Estudiar modificación del horario, para que no exista permanencia obligatoria por la tarde, siempre que puedan garantizarse los servicios de atención a las personas.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos. Área de Promoción de Empleo Área de Promoción Económica	X	X	X	X	Análisis de la propuesta de horario matinal por parte de las personas responsables de la planificación y puesta en marcha de los diferentes programas. Informe de la responsable de recursos humanos.
5. Guía de medidas de conciliación para informar a la plantilla de sus derechos.	Toda la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos	X	X	X	X	Informe de la responsable de recursos humanos y la agente de igualdad.

<p>6. Establecer la medida de que trabajadores/as con hijas e hijos menores de 14 años y/o que tengan a su cargo personas mayores de 65 años en situación de dependencia o con diversidades funcionales tengan preferencia para la elección del periodo vacacional y días de asuntos propios durante los periodos no lectivos.</p>	<p>Toda la plantilla.</p>	<p>Área de Administración y Recursos Humanos</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Informe del área de Recursos Humanos.</p>
<p>7. Banco de horas bimensual/trimestral por medidas de conciliación que se gestionaría de forma similar a permisos de trabajo y vacaciones en cuanto a proporcionalidad de contrato.</p>	<p>Toda la plantilla.</p>	<p>Área de Administración y Recursos Humanos</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Memoria Anual.</p>

3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVOS GENERALES

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TODOS LOS PROCESOS DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA ENTIDAD.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⊙ Seguir velando porque se cumplan en todos los procesos de promoción de empleo y formación los criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando la formación de las mujeres que componen la plantilla.
- ⊙ Elaborar un plan de formación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla.
- ⊙ Reconocer la formación en igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	TEMPORALIZACIÓN. AÑO:				INDICADORES DE EVALUACIÓN
			1	2	3	4	
1. Programación de los cursos de formación de la entidad introduciendo la perspectiva de género.	Personal técnico que imparte formación a personas usuarias o personal de la entidad.	Área de Promoción de Empleo Área de Promoción Económica	X	X	X	X	Folleto informativo sobre la perspectiva de género. Formación impartida. Número de personas que acuden a los cursos o talleres.
2. Programar e impartir dentro del plan de formación periódico de la entidad un módulo de formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla.	Toda la plantilla.	Área de Promoción de Empleo	X	X	X	X	Curso de formación sobre igualdad de oportunidades. Número de personas que acuden a los cursos o talleres.
3. Medidas de acción positiva hacia las mujeres en caso de empate en procesos de promoción a cargos de responsabilidad.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos	X	X	X	X	Modificación de las bases para la promoción profesional. Convocatorias y actas de los procesos de promoción.
4. Valoración de los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos	X	X	X	X	Modificación de las bases para la promoción profesional. Convocatorias y actas de los procesos de promoción.
5. Formación en habilidades directivas.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo		X	X	X	Contenidos de la formación. Número de personas que acuden a la formación.

4. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

OBJETIVO GENERAL

GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⊙ Vigilar, identificar y eliminar brechas salariales de género.
- ⊙ Realizar un proceso de transparencia sobre el análisis retributivo.
- ⊙ Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- ⊙ Comunicar adecuadamente la información disponible a la plantilla en cuanto a condiciones de trabajo, retribuciones y convenio.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	TEMPORALIZACIÓN				INDICADORES DE EVALUACIÓN
			1	2	3	4	
1. Registro salarial accesible a la plantilla.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos		X	X	X	Informe anual.
2. Identificación de brechas salariales de género.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos	X	X	X	X	Informe anual salarial por puestos, grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.
3. Aplicación y comunicación/difusión de medidas correctoras.	Toda la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	X	X	X	X	Medidas correctoras puestas en marcha y forma/modo de comunicación si es necesario.

5. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO GENERAL

PROMOVER UN CLIMA LABORAL LIBRE DE ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⦿ Revisar el protocolo actual de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para que se puedan incluir aquellas situaciones de acoso por la orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral.
- ⦿ Introducir la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	TEMPORALIZACIÓN. AÑO:				INDICADORES DE EVALUACIÓN
			1	2	3	4	
1. Revisión del actual protocolo de prevención de acoso para incluir la protección de situaciones de acoso por orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral y su publicación para conocimiento por la plantilla.	Toda la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	X				Nuevo protocolo revisado. Publicaciones: web, intranet, folletos, tablón de anuncios.
2. Incorporar al plan de formación un módulo sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo			X	X	Publicaciones: web, tablón de anuncios, plataforma virtual, folletos.
3. Elaboración de un catálogo de necesidades específicas de las mujeres en materia de riesgos laborales.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo			X	X	Materiales elaborados por prevención de riesgos laborales.
4. Hacer más accesible a la plantilla el protocolo de acoso, incluyéndolo en la Herramienta de gestión de personal.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	X	X	X	X	Publicación en la herramienta de gestión de personal.
5. Formación específica en PRL en función del género.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos		X	X	X	Nº de personas que realizan la formación.
6. Medidas específicas para trabajadoras en situación de embarazo.	Las trabajadoras en situación de embarazo	Área de Administración y Recursos Humanos	X	X	X	X	Nº de medidas. Nº de mujeres beneficiarias

6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

OBJETIVO GENERAL

GARANTIZAR QUE LA COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA DE LA ENTIDAD UTILICE UN LENGUAJE INCLUSIVO Y TENGA EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⦿ Garantizar el uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones internas y externas.
- ⦿ Continuar con la adaptación de los documentos administrativos y técnicos al lenguaje inclusivo.
- ⦿ Crear una base de datos de imágenes no sexistas para el uso por el personal técnico en su práctica profesional de formación y comunicación con personas y empresas usuarias de los diferentes programas.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	TEMPORALIZACIÓN. AÑO:				INDICADORES DE EVALUACIÓN
			1	2	3	4	
1. Comunicación pública del plan de igualdad de la entidad.	Entidades consorciadas. Ciudadanía de l'Horta Nord.	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo Área de Promoción Económica	X				Acto de comunicación sobre la puesta en marcha del II Plan de Igualdad. Publicación en la web corporativa.
2. Incorporar al plan de formación un módulo sobre comunicación inclusiva.	Toda la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	X				Contenido del módulo formativo sobre lenguaje inclusivo. Número de personas que realizan la formación Número de acciones de formación realizadas.
3. Creación de una base de datos con imágenes no sexistas para su uso en la formación con personas y empresas usuarias de los programas del Consorcio.	Toda la plantilla.	Área de Promoción de Empleo Área de Administración y Recursos Humanos			X		Materiales gráficos elaborados para la formación.
4. Elaborar un breve "manual de estilo de comunicación no sexista" para su uso en toda la plantilla.	Toda la plantilla.	Área de Promoción de Empleo Área de Promoción Económica		X			Manual elaborado Nº de personas usuarias del mismo

7. EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso que nos permite tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados. El fin último es permitirnos tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Es, por tanto, un elemento clave del proyecto que debe ser riguroso y permitirnos obtener una información precisa, desagregada y útil. Por ello, se debe planificar desde el diseño inicial y procurar que el proceso al completo sea transparente para todas las personas participantes.

Responsables de la evaluación.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad serán las responsables de realizar la evaluación, diseñando los instrumentos necesarios para ello, así como los sistemas de registro que permitan tener constancia documental de las acciones realizadas, permitiendo la evaluación cuantitativa y cualitativa de los resultados e impactos.

Temporalización.

Respecto a la cronología de la evaluación, la Comisión se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, para realizar el seguimiento y evaluación, elaborando al final de cada anualidad un informe intermedio con la valoración cuantitativa y cualitativa realizada. De la evaluación anual del grado de ejecución del plan, se dará cuenta a la totalidad de la plantilla, incluyendo tanto los objetivos alcanzados, como las correcciones y mejoras introducidas.

Asimismo, se realizará una evaluación final del PIO, cuyos resultados se elevarán al Consejo Rector y al conjunto de la plantilla de personas trabajadoras.

Indicadores clave de la evaluación.

En el punto anterior se ha definido un conjunto de indicadores cuantitativos y cualitativos que serán complementadas por las valoraciones realizadas por la Comisión de igualdad y a través de los cuestionarios realizados a las personas participantes de las acciones en las que sea posible. No obstante, en el desarrollo operativo de cada una de las acciones descritas, se tendrán en cuenta otros elementos de evaluación específicos en función de medio, público destinatario y periodicidad de los mismos. Todos los indicadores, cuestionarios, y mecanismos de evaluación, así como los análisis de los mismos tendrán en cuenta, obviamente, la variable sexo desagregada en sus análisis.

8. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

Para el desarrollo del presente PIO la entidad se va a contar con los recursos humanos que se detallan a continuación, que asumirán las tareas comprometidas en este plan, según el calendario aprobado.

RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS
Personal del Área de Administración/Recursos Humanos.
Personal del Área de Promoción de empleo.
Personal del Área de Promoción económica.
Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Representante sindical.
Personal técnico de las diferentes áreas.

Asimismo, se dispone de los siguientes recursos materiales y tecnológicos propios que se pondrán a disposición del óptimo desarrollo de las acciones definidas en el presente PIO.

RECURSOS MATERIALES
Instalaciones de la entidad, ubicadas en los distintos municipios de la comarca, para su utilización en actividades de formación, asambleas, y reuniones.
Base de datos de gestión de personal propia de la entidad
Plan de formación de la entidad
Web corporativa www.consorci.info
Materiales propios sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
Documentos oficiales y administrativos de la entidad
Publicaciones de la entidad

9. ANEXOS.

ANEXO 1. COMPROMISO



Expte.: 2020/05/17/01
En fecha de firma.

Por el presente, D. José Antonio Navarro Vilar, gerente del Consorcio Pactem Nord, os comunicamos, con el visto bueno de la presidencia de la entidad por resolución nº 27 de 2020, que se va a desarrollar el **II Plan de Igualdad de Oportunidades del Consorcio Pactem Nord**.

Para ello, solicitamos vuestra colaboración y se designa una Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO) encargada de realizar el diagnóstico, el diseño del plan y su evaluación continua, debiéndose informar al personal de los diferentes trabajos. La CIO se constituirá como el órgano de seguimiento de la evolución de la entidad en esta materia y estará integrada por:

- El gerente del Consorcio Pactem Nord, que actuará como presidente, pudiendo delegar en la responsable de recursos humanos.
- La responsable del área de administración y recursos humanos del Consorcio Pactem Nord.
- La responsable de empleo del Consorcio Pactem Nord.
- La responsable de promoción económica del Consorcio Pactem Nord.
- Encama Ojeda, en calidad de experta en materia de igualdad del Consorcio Pactem Nord, que actuará además como secretaria principal de la comisión, levantando acta de las reuniones que se celebren.
- El administrativo del Consorcio Pactem Nord, que colaborará en las tareas de la secretaría en lo referente a las comunicaciones con el personal.

Si algún trabajador/a quiere participar en esta comisión, que lo comunique a Recursos Humanos y se le integrará en la misma. Para la válida constitución de la CIO se requerirá un mínimo de 4 personas debiendo participar, en todo caso, la presidencia de la misma.

ANEXO 2. ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD



ACTA DE LA 1ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL CONSORCIO PACTEM NORD.

Se celebra el día 19 de octubre a las 14,00 horas por medio de video conferencia, la reunión de constitución de la comisión de igualdad del Consorcio Pactem Nord, con la asistencia de las siguientes personas: José Antonio Navarro, gerente; Cristina Sancho, responsable del área de administración y recursos humanos; Cristina Millán, responsable de programas de empleo; Sonia Casaus, responsable del promoción económica; Rafael Rubiano, administrativo; María Lecha, agente de desarrollo local y Encarna Ojeda, agente de igualdad.

ORDEN DEL DÍA:

1. Constitución de la comisión de igualdad de oportunidades del Consorcio Pactem Nord.
2. Planificación del trabajo de la comisión para la elaboración del plan de igualdad de la entidad: tareas, responsables y calendario.
3. Fase de diagnóstico: Propuesta de recogida de información, responsables y calendario.
4. Ruegos y preguntas.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

1. Una vez hecho público el compromiso por parte de la dirección de la intención de realizar el II Plan de Igualdad del Consorcio Pactem Nord, se constituye la comisión de igualdad de oportunidades que está formada por: José Antonio Navarro, gerente, que ejercerá las funciones de presidente, Cristina Sancho, responsable del área de administración y recursos humanos, Cristina Millán, responsable de programas de empleo, Sonia Casaus, responsable del promoción económica, Rafael Rubiano, administrativo, María Lecha, agente de desarrollo local. Encarna Ojeda, agente de igualdad, que ejercerá como secretaria de la comisión.



Sus funciones estarán encaminadas a la realización del diagnóstico, diseño y evaluación continua del segundo plan de igualdad de la entidad. Así como velar para que se cumpla el principio de igualdad en la empresa y examinar y debatir las propuestas de acciones que se propongan por parte del personal.

2. Se va a proceder a la abordar la fase de diagnóstico para lo que se enviará un cuestionario de evaluación a todo el personal el día 20 de octubre para su cumplimentación antes del día 30 de octubre de 2020. Se encargarán de su recogida y valoración, Sonia Casaus, María Lecha, Cristina Millán y Encarna Ojeda, que se reunirán para tal fin el día 4 de noviembre, y deberán elaborar un borrador del plan con los objetivos y actuaciones, para elevar la propuesta a la Comisión a final del mes de noviembre y presentarlo para su aprobación en el el último Consejo Rector del Consorcio Pactem Nord del año 2020.

3. Queda resuelto en el punto segundo de este orden del día.

4. Ruegos y preguntas.

Sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión a las 14,30 horas.

Burjassot, 19 de octubre de 2020.

Firmado:

Encarna Ojeda Zerpa.

Secretaria.