

PACTEM NORD

CONSORCIO PARA LA
CREACIÓN DE EMPLEO



III PLAN DE IGUALDAD

**CONSORCIO PACTEM NORD
2025-2028**



Índice de contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO JURÍDICO	6
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	9
4. PROCEDIMIENTO Y SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	12
5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PREVIO	14
6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	45
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	46
8. ÁREAS DE ACTUACIÓN, MEDIDAS E INDICADORES	47
9. CALENDARIO Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	70
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	77
11. COMISIÓN DE IGUALDAD: COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO	80
12. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	82
13. ANEXOS	83

Índice de gráficos

Gráfico 1. Momentos clave en la elaboración del PIO	13
Gráfico 2. Plan de trabajo para la elaboración del diagnóstico.	14
Gráfico 3. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de selección y contratación.	22
Gráfico 4. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de clasificación profesional.	24
Gráfico 5. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de formación	27
Gráfico 6. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de promoción profesional.	28
Gráfico 7. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de condiciones de trabajo.	31
Gráfico 8. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	35
Gráfico 9. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de infrarrepresentación femenina.	37
Gráfico 10. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de retribuciones.	39
Gráfico 11. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de prevención del acoso.	42
Gráfico 12. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de violencia de género.	43
Gráfico 13. Áreas que integran el PIO.	47

Índice de tablas

Tabla 1. Ficha de identificación de la entidad.	15
Tabla 2. Distribución de la plantilla por sexo.	16
Tabla 3. Distribución de la plantilla por edad.	16
Tabla 4. Distribución de la plantilla en relación con la diversidad funcional.	16
Tabla 5. Distribución de la plantilla por nivel de formación.	16
Tabla 6. Distribución de la plantilla por antigüedad.	17
Tabla 7. Distribución de la plantilla por grupo profesional.	17
Tabla 8. Distribución de la plantilla por categoría profesional.	17
Tabla 9. Distribución de los puestos de trabajo y nivel de responsabilidad.	18
Tabla 10. Distribución de la plantilla por tipo de contratación.	18
Tabla 11. Distribución de la plantilla por relación laboral.	18
Tabla 12. Evolución en la selección de personal y contratación en los últimos años.	18
Tabla 13. Número de hijos e hijas del personal de la plantilla.	19
Tabla 14. Edades de hijas e hijos.	19
Tabla 15. Otras personas a cargo por discapacidad o dependencia.	19
Tabla 16. Número de personas que han recibido formación.	19
Tabla 17. Medidas del área de selección y contratación.	51
Tabla 18. Medidas del área de clasificación profesional.	53
Tabla 19. Medidas del área de formación.	55
Tabla 20. Medidas del área de promoción profesional.	57
Tabla 21. Medidas del área de condiciones de trabajo.	59
Tabla 22. Medidas del área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	61
Tabla 23. Medidas del área de retribuciones.	63
Tabla 24. Medidas del área de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	65
Tabla 25. Medidas del área de derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	67
Tabla 26. Medidas del área de comunicación, información y sensibilización.	69
Tabla 27. Calendario del área de selección y contratación.	71
Tabla 28. Calendario del área de clasificación profesional.	72
Tabla 29. Calendario del área de formación.	72
Tabla 30. Calendario del área de promoción profesional.	73
Tabla 31. Calendario del área de condiciones de trabajo.	73
Tabla 32. Calendario del área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	74
Tabla 33. Calendario del área de retribuciones.	74
Tabla 34. Calendario del área de acoso sexual o por razón de sexo.	75
Tabla 35. Calendario del área de derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	76
Tabla 36. Calendario del área de comunicación, información y sensibilización.	76
Tabla 37. Recursos humanos.	82
Tabla 38. Recursos materiales.	82

1. INTRODUCCIÓN

El Consorcio Pactem Nord, desde su constitución en 2001, ha apostado inequívocamente 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 también se ha comprometido decididamente por avanzar en la igualdad de oportunidades del equipo de profesionales que la integran.

Ya el **documento del Pacto Territorial firmado en 2001** contempla como principio transversal, que deberá ser tenido en cuenta en todos los proyectos y acciones que se pongan en marcha en el marco del pacto territorial, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral, favoreciendo la conciliación entre la vida familiar y profesional e incentivando la participación de la mujer en aquellas actividades económicas, sociales y profesionales.

Avanzando en este sentido, **el nuevo Pacto Territorial “Renovando compromisos locales por el empleo”, suscrito en 2015**, afirma que todos los objetivos y líneas de acción recogidas en el texto del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord, tienen en consideración los diferentes principios transversales que regulan la Política de Cohesión y están presentes en todas las actuaciones, proyectos y medidas que se implementen y, entre otros, destaca la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.

Por último, **el pacto “Valor local: aunando esfuerzos por el empleo y el impulso del territorio”, firmado en 2021 y renovado en 2023**, enuncia, entre otros, que el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde una perspectiva laboral es uno de los objetivos en torno a los cuales establecer proyectos y líneas de acción operativa del pacto.

Si revisamos, por otra parte, los planes de igualdad de la entidad, comprobamos cómo se concretan estos principios en el funcionamiento interno de la entidad. El **primer Plan de Igualdad** (en adelante PIO) **del Consorcio Pactem Nord** fue aprobado en noviembre de 2008 para su aplicación en los **años 2009 y 2010**, y supuso un compromiso de la entidad con su plantilla en la concreción de medidas en el ámbito de la igualdad, incidiendo especialmente

en las áreas de la comunicación interna y externa y en la formación de las personas que integran la entidad y desarrollan los programas de trabajo.

El **segundo PIO**, cuyo periodo de implantación abarca desde **2021 a 2024** y que se encuentra en su último año de ejecución, ha supuesto un importante avance no solo en lo que se refiere a la incorporación de medidas novedosas de mejora de los recursos para la corresponsabilidad, como la bolsa de horas o la guía para la conciliación, sino que ha hecho de la formación y sensibilización de la plantilla un requisito imprescindible para asegurar que la perspectiva de género permee todas las acciones, procedimientos y recursos del trabajo diario de todas las personas que forman parte de Pactem Nord.

Además, es importante destacar como resultado positivo de este plan el desarrollo de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que ha mejorado sustancialmente el que tenía la entidad, elaborado en el marco del I PIO.

En este contexto se plantea la elaboración de este tercer plan, que propone un conjunto de objetivos y medidas articuladas en torno a los mismos, asentados en el diagnóstico cuantitativo y cualitativo realizado, y en base a las evaluaciones intermedias realizadas del vigente plan.

La Comisión Negociadora constituida para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades ha trabajado con el objetivo de ajustar las medidas propuestas a las particularidades e idiosincrasia de esta entidad y de los programas y realidades diversas en las que el equipo de profesionales de Pactem Nord 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, 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 de l'Horta Nord.

2. 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 **III 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
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966)
- 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:

- Carta Social Europea, 1961.
- Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, 1989.
- 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.

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2000.
- Carta Europea de la Mujer 2010.
- Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019
- 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.
- Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo
- Estrategia de Igualdad de Género, 2018-2023
- Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica

Estado Español:

- Constitución Española de 1978.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- 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 entre 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:

- Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana. Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la 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 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.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.

Ámbito personal y territorial.

Las acciones de este III PIO afectarán a toda la plantilla vinculada contractualmente al Consorcio Pactem Nord que, dada la idiosincrasia de la entidad, se ubicará territorialmente en los diferentes municipios de l’Horta Nord que forman parte de esta comarca.

Así, las entidades que integran el Consorcio Pactem Nord son:

ADMINISTRACIÓN LOCAL:

- Ayuntamiento de Albalat dels Sorells
- Ayuntamiento de Alboraià
- Ayuntamiento de Albuixech
- Ayuntamiento de Alfara del Patriarca
- Ayuntamiento de Almàspera
- 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 Paterna
- 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

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 fundamental en el Pacto territorial.

Además, 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. Así, se hace realidad el principio transversal de la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de todos los proyectos.

Con la implantación de este III Plan de igualdad de oportunidades se quiere seguir ahondando en la promoción de la igualdad de oportunidades, corrigiendo cualquier discriminación que pudiera darse por razón de sexo entre las personas que trabajan en la entidad.

Vigencia del plan.

Este Plan de Igualdad se aplicará a toda la plantilla de personal del Consorcio Pactem Nord y tendrá una **vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028.**

4. PROCEDIMIENTO Y SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 5 del 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 establece en el procedimiento de negociación de los planes de igualdad:

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. (...)

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

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

El calendario de elaboración y desarrollo de este PIO ha dado comienzo en junio de 2024 con la aprobación y comunicación a toda la plantilla del compromiso de la entidad para implementar un Plan de Igualdad (Anexo 1), así como instando a la representación legal de la plantilla a constituir la comisión negociadora del mismo (Anexo 2).

Así, con fecha 11 de junio se comunica a la plantilla la voluntad de iniciar la negociación del III plan de igualdad de la entidad, convocando a la representación legal de la plantilla a participar en la elaboración del mismo. Este plan, por tanto, ha sido confeccionado en el seno de la Comisión Negociadora constituida al efecto y encargada de recoger propuestas y trasladar su contenido al conjunto de la plantilla de personas trabajadoras.

Esta Comisión constituida el 13 de junio está integrada por las siguientes personas (Anexo 3):

- José Antonio Navarro Vilar, gerente de Pactem Nord, en representación de Pactem Nord (Resolución de Presidencia n.º 28 de 9 de junio de 2024 que aprueba la elaboración e implementación del III Plan de Igualdad y autoriza al gerente a la constitución y designación de la Comisión Negociadora del PIO para su desarrollo y evaluación continua).
- Vicent Solbes Bou, delegado sindical de la entidad.

Asisten a la comisión con voz, pero sin voto, las siguientes personas:

- Cristina Sancho Ibáñez, responsable del Área de administración y recursos humanos
- Cristina Millán González, responsable del Área de promoción de empleo
- Sonia Casaus Lara, responsable del Área de promoción económica
- Silvia Gea Civera, agente de igualdad

Vemos en el gráfico siguiente los momentos clave de la elaboración de este III Plan de igualdad.

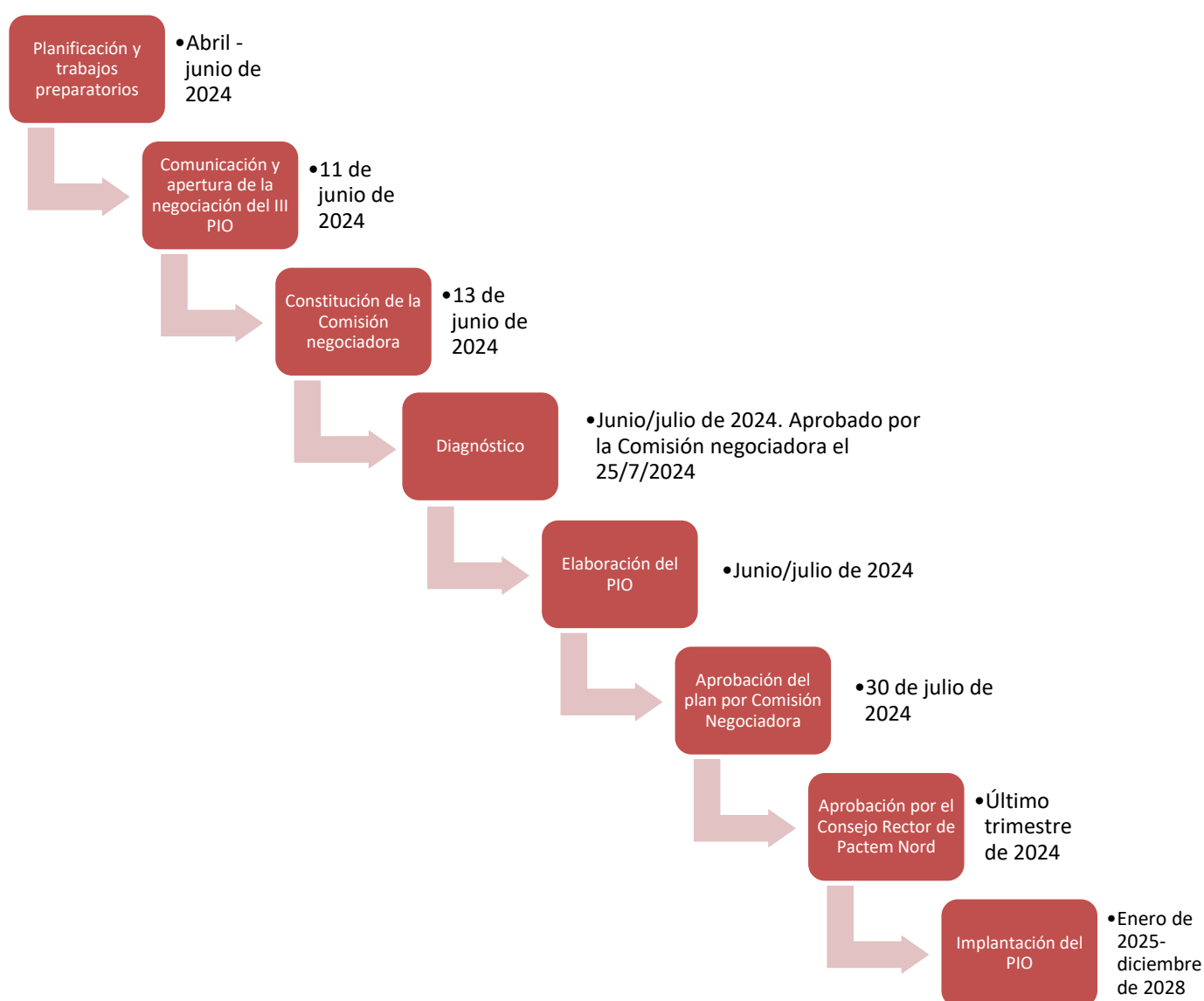


Gráfico 1. Momentos clave en la elaboración del PIO

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PREVIO.

Se presenta en este plan una síntesis de los principales datos, análisis y conclusiones contenidos en el Informe diagnóstico elaborado y aprobado por la Comisión Negociadora el día 25/7/2024. Para la elaboración de este diagnóstico se han seguido los siguientes pasos:

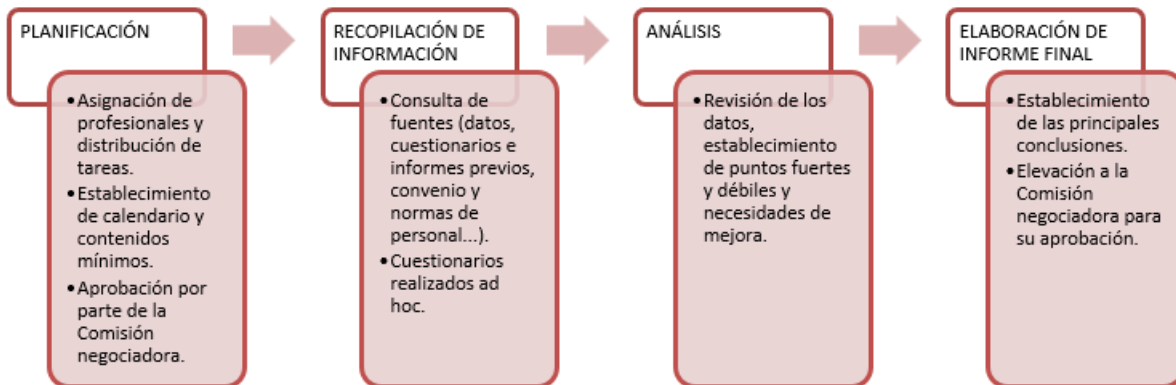


Gráfico 2. Plan de trabajo para la elaboración del diagnóstico.

Detallamos a continuación las diversas fuentes consultadas para la elaboración del presente diagnóstico:

- Información del departamento de recursos humanos (descripción cuantitativa de la plantilla, altas, bajas, etc.), así como cuestionarios cumplimentados por la gerencia de la entidad y el área de recursos humanos.
- Convenio de la entidad, normas de funcionamiento del personal y uso de los permisos, licencias, flexibilidad, material de prevención de riesgos laborales, etc.
- Informe de conciliación y corresponsabilidad, realizado en el marco del II Plan de igualdad de la entidad (2021-2024) en octubre de 2022, al que respondieron 19 personas de la plantilla.
- Informes de impacto de género elaborados a lo largo de años 2023 y 2024.
- Actas de la Comisión de igualdad del II PIO de Pactem Nord (2021-2024)
- Encuesta realizada al personal de la entidad con el objetivo de conocer la percepción y utilidad de las medidas de igualdad de género de la entidad, y para determinar las acciones más apropiadas a implantar en un futuro inmediato. La fuente principal

utilizada para la recogida de datos de carácter cualitativo ha sido un cuestionario anónimo dirigido a la totalidad de la plantilla.

Los datos principales que definen la entidad que diseña el presente plan se detallan en la siguiente tabla.

DATOS DE LA ENTIDAD				
Razón social	CONSORCIO DEL PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO PACTEM NORD			
NIF	P4600066G			
Domicilio social	C/ VIRGEN DESAMPARADOS, 26. C.P. 46100 BURJASSOT (VALENCIA)			
Forma jurídica	CONSORCIO PÚBLICO			
Año de constitución	2001			
Responsable de la entidad				
Nombre	MIGUEL CHAVARRÍA DÍAZ			
Cargo	PRESIDENTE			
Teléfono	96 316 05 66			
E-mail	pactem@consorci.info			
Actividad				
Sector Actividad	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			
Descripción de la actividad	GESTIÓN DEL PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO DE L'HORTA NORD			
Productos/Actividades Principales	GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO. FOMENTO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL. FOMENTO DEL COMERCIO Y ASOCIACIONES COMERCIALES. INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS COMARCALES.			
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	COMARCAL			
Dimensión				
Personas trabajadoras	Mujeres	14	Hombres	9
Centros de trabajo	Sede: C/ VIRGEN DESAMPARADOS, 26 BAJO BURJASSOT Ayuntamientos de: ALBALAT DELS SORELLS, ALBORAIA, ALBUIXECH, ALFARA DEL PATRIARCA, ALMASSERA, BONREPÒS I MIRAMBELL, BURJASSOT, EMPERADOR, FOIOS, GODELLA, MASSAMAGRELL, MASSAFALSSAR, MELIANA, MONCADA, MUSEROS, PATERNA, LA POBLA DE FARNALS, PUÇOL, EL PUIG DE SANTA MARIA, RAFELBUNYOL, ROCAFORT, TAVERNES BLANQUES, VINALESA. Asociaciones empresariales ASIVALCO (Polígono Fuente del Jarro) Y AUPIM (Polígono del Mediterráneo)			
Otros				
Dispone de departamento de personal	SI			
Representación sindical de las trabajadoras y trabajadores	Mujeres	--	Hombres	1 DELEGADO

Tabla 1. Ficha de identificación de la entidad.

A. ANÁLISIS CUANTITATIVO.

Se presenta a continuación un conjunto de tablas, desagregadas por sexo, que permiten realizar una primera aproximación de las características de la plantilla de la entidad (con un corte temporal realizado en el mes de junio de 2024).

Distribución de la plantilla por sexo.

	Mujeres	Hombres	Total
Sexo	14	9	23

Tabla 2. Distribución de la plantilla por sexo.

Distribución de la plantilla por edad.

Edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20-29 años	0	0	0
30-39 años	0	4	4
40-49 años	7	1	8
50 y más años	7	4	11
Total	14	9	23

Tabla 3. Distribución de la plantilla por edad.

Distribución de la plantilla en relación con la diversidad funcional.

	Mujeres	Hombres	Total
SI	0	0	0
NO	14	9	23
Total	14	9	23

Tabla 4. Distribución de la plantilla en relación con la diversidad funcional.

Distribución de la plantilla por nivel de formación.

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	0	0	0
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	0	0	0
Estudios superiores	14	9	23
Total	14	9	23

Tabla 5. Distribución de la plantilla por nivel de formación.

Distribución de la plantilla por antigüedad.

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 1 año	0	5	5
Más de 1 año	6	0	6
Más de 3 años	2	2	4
Más de 5 años	2	0	2
Más de 10 años	4	2	6
Total	14	9	23

Tabla 6. Distribución de la plantilla por antigüedad.

Distribución de la plantilla por grupo profesional.

	Mujeres	Hombres	Total
A1	3	1	4
A2	11	4	15
C1	0	2	2
C2	0	2	2
Total	14	9	23

Tabla 7. Distribución de la plantilla por grupo profesional.

Distribución de la plantilla por categoría profesional.

	Mujeres	Hombres	Total
Personal Directivo	0	1	1
Personal Directivo Intermedio	3	0	3
Personal Técnico	11	4	15
Personal Administrativo	0	4	4
Total	14	9	23

Tabla 8. Distribución de la plantilla por categoría profesional.

Distribución de los puestos de trabajo y nivel de responsabilidad

	Mujeres	Hombres	Total
Gerencia	0	1	1
Direcc. Dpto. Admón y RHH	1	0	1
Direcc. Dpto. Prom. De Empleo	1	0	1
Direcc. Dpto. Prom. Econ.	1	0	1
Personal Técnico	11	4	15
Personal administrativo	0	4	4
Total	14	9	23

Tabla 9. Distribución de los puestos de trabajo y nivel de responsabilidad.

Distribución de la plantilla por tipo de contratación.

	Mujeres	Hombres	Total
Temporal	11	7	18
Indefinido	3	2	5
Sustitución	0	0	0
Total	14	9	23

Tabla 10. Distribución de la plantilla por tipo de contratación.

Distribución de la plantilla por relación laboral.

	Mujeres	Hombres	Total
Personal laboral	10	5	15
Funcionario interino	4	4	8
Total	14	9	23

Tabla 11. Distribución de la plantilla por relación laboral.

Evolución en la selección de personal y contratación en los últimos años.

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2022	8	1	9	7	1	8
2023	5	2	7	3	0	3
2024	0	4	4	0	1	1
Total	13	7	20	10	2	12

Tabla 12. Evolución en la selección de personal y contratación en los últimos años.

Número de hijas e hijos del personal de la plantilla.

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	4	6	10
1 hija e hijo	3	1	4
2 hijas e hijos	6	2	8
3 hijas e hijos	1	0	1
Total	14	9	23

Tabla 13. Número de hijos e hijas del personal de la plantilla.

Edades de hijas e hijos.

	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 3 años	0	1	1
De 3 a 14 años	11	1	12
De 15 años a 24 años	7	3	10
Total	18	5	23

Tabla 14. Edades de hijas e hijos.

Otras personas a cargo por discapacidad o dependencia.

	Mujeres	Hombres	Total
1 persona a cargo	2	1	3
Más de 1 persona a cargo	0	0	0
Total	2	1	3

Tabla 15. Otras personas a cargo por discapacidad o dependencia.

Número de personas que han recibido formación.

	Mujeres	Hombres	Total
2023 *	26	8	34
2022 *	31	6	37
Total *	57	14	71

* Se contabiliza el número de personas por acciones formativas, por tanto, una misma persona puede haber realizado varias acciones formativas.

Tabla 16. Número de personas que han recibido formación.

B. RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

En este apartado se incluyen datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas, que tendrán su traslación operativa en las medidas que se propongan en el III Plan de igualdad de la entidad, así como una valoración con perspectiva de género de los resultados obtenidos.

Para poder abordar este análisis de forma práctica y ajustada a la realidad del Consorcio Pactem Nord, hemos de tener en consideración que se trata de una **entidad de carácter público** que se ciñe a la regulación estatal y autonómica en materia de funcionamiento interno y de personal y, esencialmente, a lo establecido en la siguiente normativa:

- 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.
- Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

Todo ello condicionará, a diferencia de lo que ocurre en una empresa del ámbito privado, numerosos aspectos de las áreas detalladas a continuación y, especialmente, a los ámbitos de la selección y contratación, clasificación y promoción profesional y retribuciones.

B.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los **procesos de selección** de la entidad, tal y como se ha indicado, se ciñen a la **normativa en materia de contratación pública** establecida por la legislación vigente de ámbito estatal y autonómico, lo que garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad para todas las personas que acceder a la entidad.

Así, todos los procesos se **publican tanto en la página web de la entidad (que dispone de un apartado específico¹) como en el Boletín Oficial de la Provincia, BOE o DOGV**, salvo

¹ Apartado “Procesos selectivos” dentro del portal de transparencia del Consorcio Pactem Nord:
<https://www.consorci.info/anuncios.html>

que por motivos de urgencia se realice un proceso a través de la oficina de empleo de LABORA, quién publicita estas convocatorias concretas. Ambos canales garantizan que la difusión llegue por igual a mujeres y hombres.

Se revisa toda la documentación asociada a los procesos selectivos teniendo en cuenta la **utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista** en todas las comunicaciones y publicaciones, tanto externas como internas. De la misma manera, todas las bases reguladoras y documentos relacionados con los procesos selectivos contienen un lenguaje inclusivo y no sexista, y así se ha verificado a través de los 3 informes de impacto de género realizados de los procesos selectivos de la entidad.

Respecto a la composición de **los tribunales de selección**, se procura que sean paritarios y que incluyan a personas que cuentan con formación en materia de igualdad.

Además, con el objetivo de evitar sesgos de género en los procesos de la entidad, en 2023 en el marco del II PIO, se realizó una **formación específica sobre procesos selectivos con perspectiva de género**, dirigida a las personas de la plantilla que intervienen en ellos.

Al respecto de las **pruebas de acceso a la entidad** se basan en criterios objetivos y en la normativa que vincula la contratación pública y se tienen en cuenta única y exclusivamente aspectos relacionados con el puesto de trabajo, definidos en las bases que rigen cada uno de los procesos selectivos. Además, se incorporan en los temarios de las pruebas contenidos vinculados a la legislación vigente en materia de igualdad.

Por otra parte, la entidad dispone de un **protocolo de acogida a todas las personas que se incorporan a la plantilla**, en el que se incluye, entre otras cuestiones asociadas al puesto, la información relativa a:

- Derechos laborales específicos de la entidad en materia de flexibilidad y conciliación
- Plan de igualdad en vigor
- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo de la entidad
- Guías de utilización de lenguaje no sexista propias de la entidad

Asimismo, todas las personas que se incorporan realizan en el primer mes de contrato un **curso obligatorio de formación en materia de igualdad, diseñado en el marco del II PIO**. En 2023 y 2024 10 personas (4 mujeres y 6 hombres) han realizado esta formación.

A continuación, se recogen las respuestas al cuestionario, con relación al área de selección y contratación.

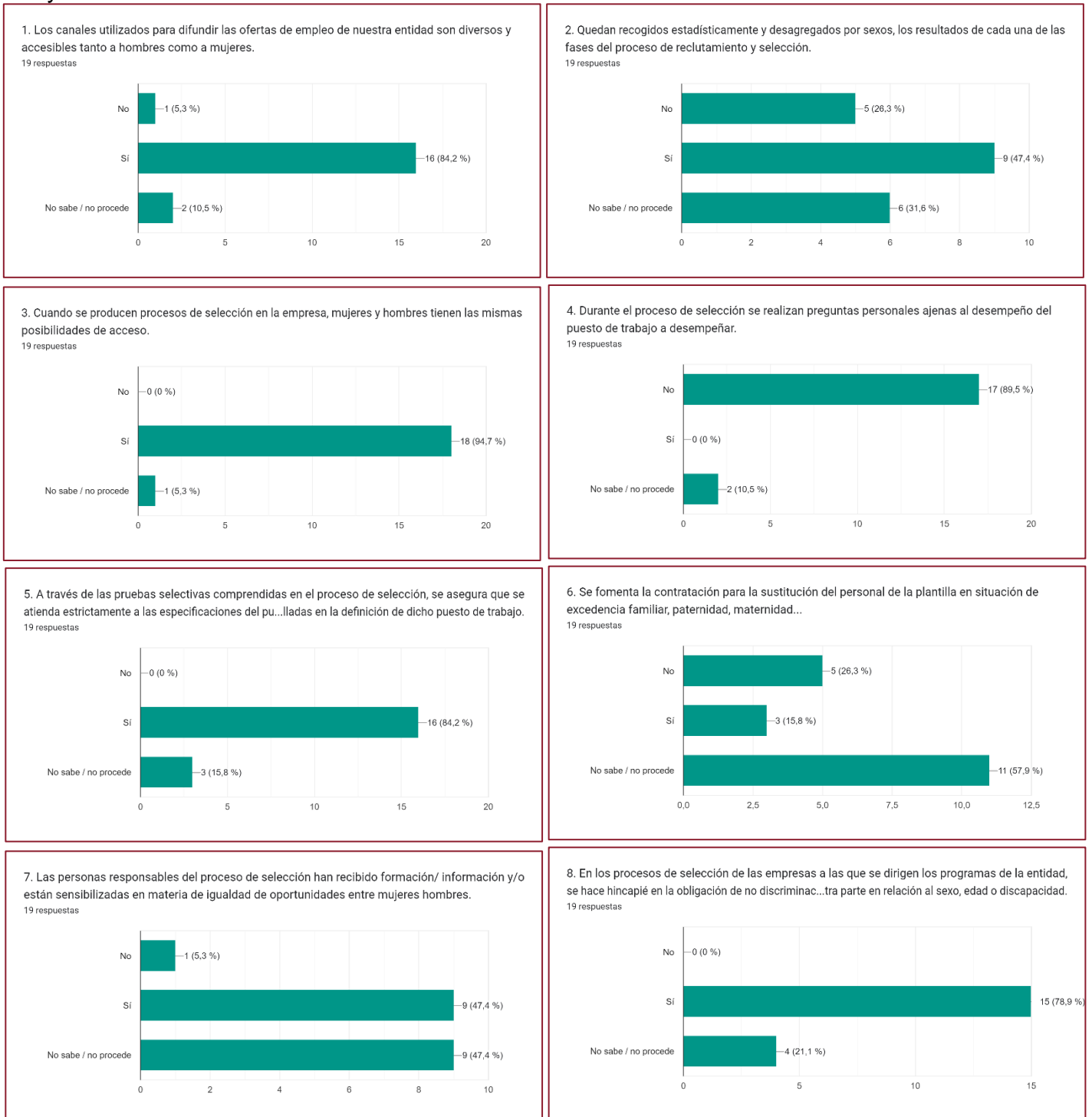


Gráfico 3. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de selección y contratación.

Las principales conclusiones derivadas del cuestionario respecto al área de selección y contratación son:

- En los procesos de selección realizados por la entidad, ninguna de las personas encuestadas ha recibido preguntas personales ajenas al desempeño del puesto de trabajo a realizar, y un 84,20% asegura que las pruebas selectivas de la entidad atienden estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo.
- Tanto los canales utilizados para la difusión de las ofertas de empleo de la entidad, como las vías de acceso a los procesos selectivos de la entidad, son accesibles en igual medida para mujeres y hombres. Así lo indica un 84,20%, y un 94,7% de la plantilla respectivamente.
- Respecto a si las personas responsables de los procesos de selección han recibido formación o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, hay disparidad de respuestas; el 47,40% de las respuestas afirman que las personas responsables sí cuentan con formación. Han elegido la opción No sabe/no procede un 47,40%, y un 5,30% afirma que no cuentan con esta formación.
- Por último, señalar que en los procesos de selección de las empresas a las que se dirigen los programas de la entidad, se hace hincapié en la obligación de no discriminar en el reclutamiento por parte de la entidad en relación al sexo, edad o discapacidad. Así lo indican un 78,90% de las respuestas.

B.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional en la entidad es la que marca el Estatuto del Empleado Público, y los niveles están establecidos en el convenio colectivo. Según este último, los cuerpos y escalas de la entidad se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en el Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2, Grupo B, y Grupo C, dividido en dos Subgrupos C1 y C2.

Para el acceso al Grupo A, se exigirá un título universitario de Grado, y para los subgrupos C1 y C2, se exige título de bachiller o técnico, y título de graduado en educación secundaria obligatoria, respectivamente.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo está en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar, y de las características de las pruebas de

acceso. Por tanto, no se observa la existencia de sesgos de género o discriminación directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

En cuanto a los resultados obtenidos en cuestionario realizado a la plantilla para el área de clasificación profesional, los detallamos en los siguientes gráficos.

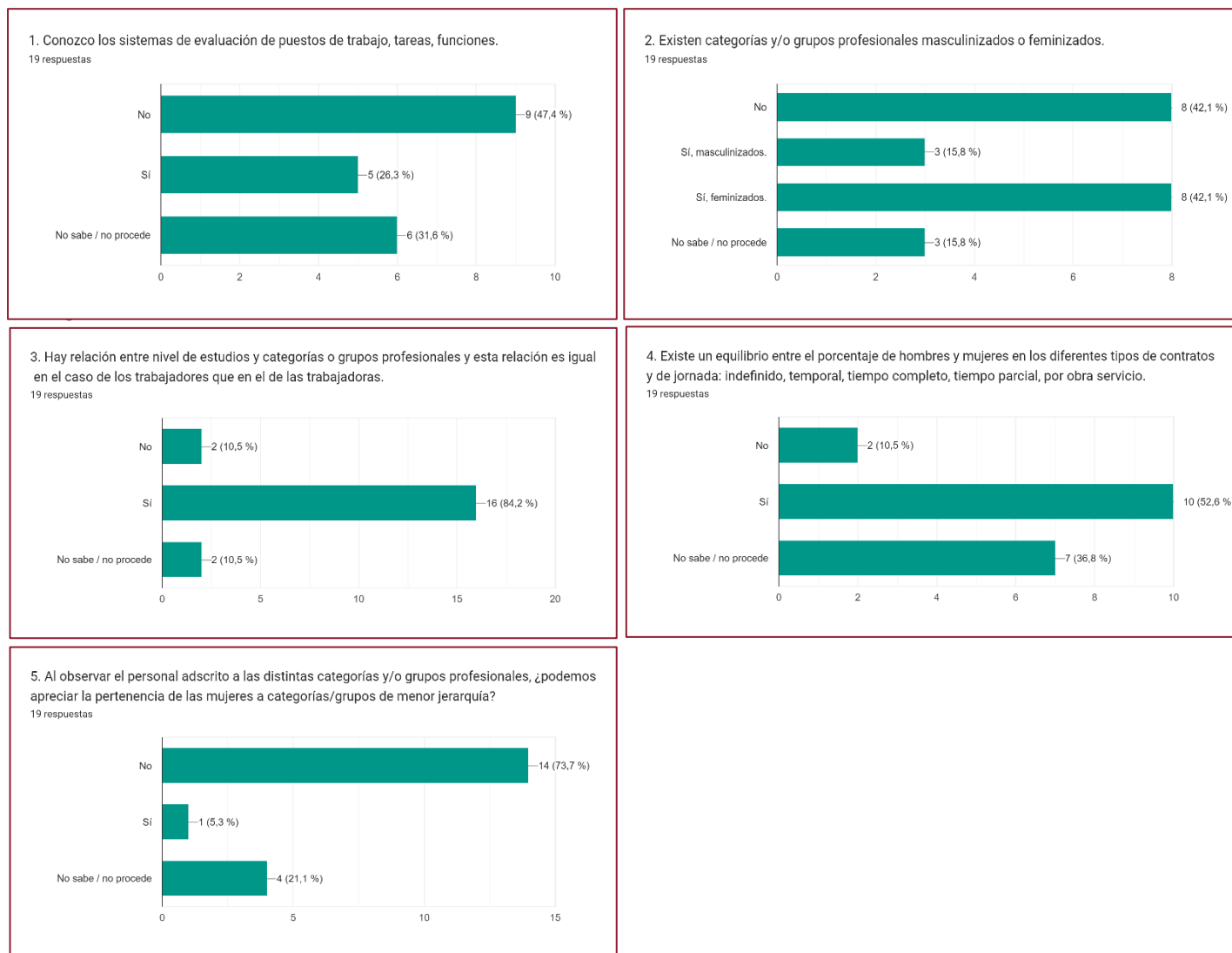


Gráfico 4. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de clasificación profesional.

A continuación, detallamos la información extraída del cuestionario en esta área:

- las personas encuestadas opinan que las mujeres no pertenecen a categorías/ grupos profesionales de menor jerarquía, y existe un equilibrio entre el porcentaje de hombres y mujeres en los diferentes tipos de contratos y jornadas de trabajo. También opinan

que hay relación entre el nivel de estudios y las categorías o grupos profesionales, tanto entre los trabajadores, como en el caso de las trabajadoras.

- Respecto a si en la entidad hay categorías y/o grupos profesionales masculinizados o feminizados, hay diversidad de opiniones: un 42,10% opina que no existen categorías o grupos masculinizados o feminizados, mientras que otro 42,10% afirma que sí existen categorías donde se produce feminización. Por otro lado, el 15,80%, afirma que existen grupos/categorías masculinizadas.
- Destacar que solo un 26,30% de las personas encuestadas dice conocer los sistemas de evaluación de los puestos de trabajo y las tareas y funciones asociados a ellos.

B.3. FORMACIÓN

El convenio colectivo establece la concesión de 40 horas al año, como máximo, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se celebre fuera del Consorcio, y el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita. Por otra parte, las acciones formativas propuestas por la entidad, siempre se realizan dentro de la jornada laboral, para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.

La oferta formativa se dirige por igual a hombres y mujeres, no existiendo diferencias en los contenidos según el sexo de las personas asistentes, y ofreciendo el mismo número de horas de formación para unos y otras.

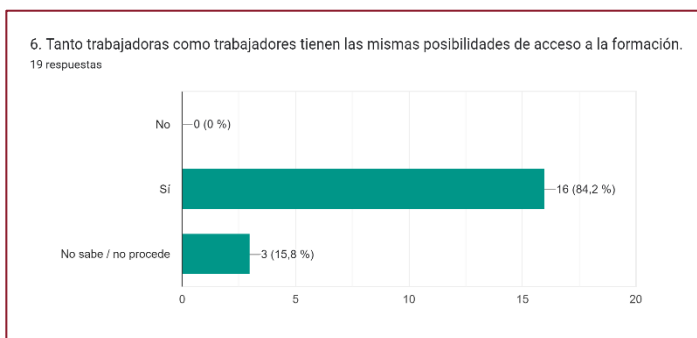
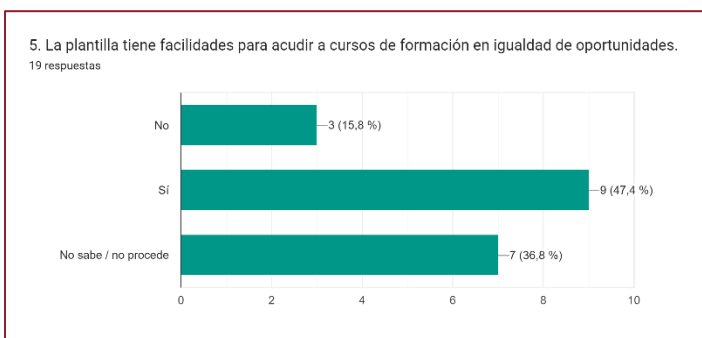
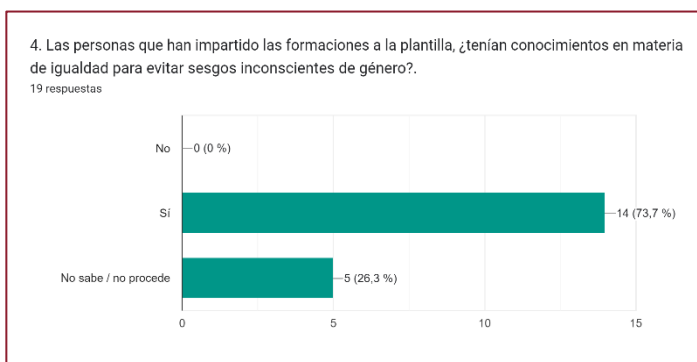
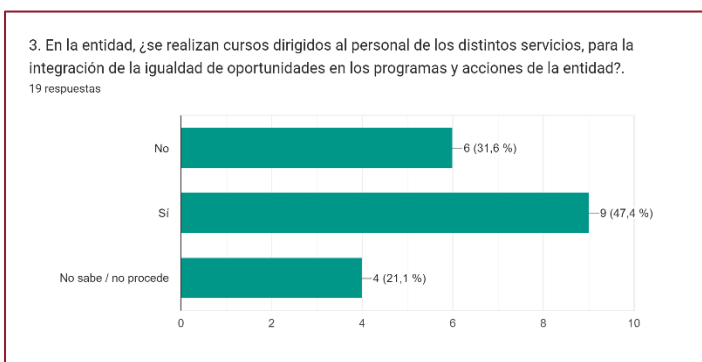
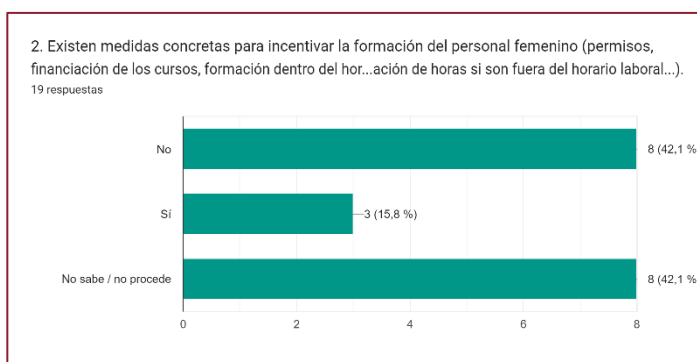
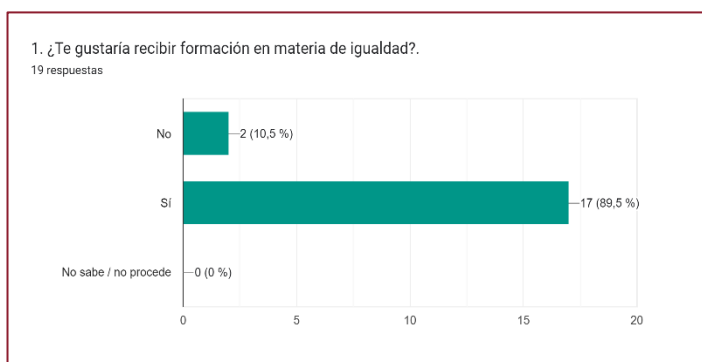
El canal de difusión para comunicar los cursos que programa la entidad es el correo electrónico dirigido a toda la plantilla. Todas las personas tienen el mismo derecho de asistencia, sin que se vea condicionado, en modo alguno, por el sexo o categoría profesional.

Como hemos explicado en el punto anterior, cuando una persona nueva se incorpora a la plantilla debe leer una guía sobre conocimientos básicos en materia de igualdad. En esta guía se explican conceptos como la brecha salarial, la segregación horizontal y vertical o el concepto de corresponsabilidad, entre otras cuestiones. Posteriormente, la persona destinataria de la guía, debe rellenar y aprobar un cuestionario con preguntas sobre el material entregado.

Además, dentro de las acciones realizadas en el Plan de igualdad vigente en estos momentos se han realizado las siguientes acciones de formación directamente vinculadas al ámbito de la igualdad:

- Formación en materia de igualdad a personas que participan en procesos selectivos (3 h).
- Formación sobre corresponsabilidad, incidiendo en las nuevas masculinidades (1 h).
- Roles y estereotipos de género en el mercado laboral (2 h).
- Conceptos básicos para la igualdad de género en el empleo (4.5 h).
- Formación en habilidades directivas con perspectiva de género (2 h).
- Prevención de riesgo con perspectiva de género (2 h).
- Comunicación no sexista y lenguaje inclusivo (3 h).

Se indican a continuación las respuestas obtenidas a través del cuestionario en el área de formación.



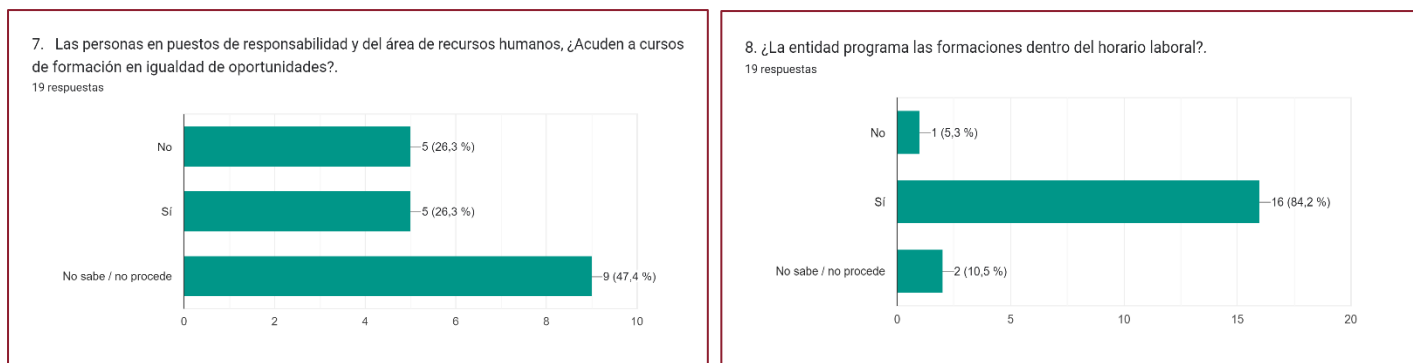


Gráfico 5. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de formación

A continuación, presentamos las conclusiones que podemos destacar de las respuestas de la plantilla en este ámbito.

- En la entidad se realizan formaciones en materia de igualdad de género y las personas que han impartido estas formaciones tenían conocimientos en materia de igualdad; así lo indican el 73,70% de las respuestas. Además, quieren seguir recibiendo formaciones en estas materias, un 89,50% de las personas que han respondido.
- Un 84,20% considera que tanto las trabajadoras como los trabajadores tienen las mismas posibilidades de acceso a las formaciones y que éstas se realizan dentro del horario laboral.
- Ante la pregunta de si existen medidas concretas para incentivar la formación de personal femenino, las respuestas se decantan mayoritariamente hacia el no; así, un 42,10% opina que no existe incentivación específica hacia las mujeres.
- La asistencia de las áreas de recursos humanos y puestos de responsabilidad en las formaciones en igualdad y la realización de formación específica dirigida a los distintos servicios y departamentos de la entidad, se considera que sería necesario incrementarlos, un 26,30% y un 31,60% opina esto, respectivamente.
- También, se propone en esta área invitar a participar a la plantilla, en cualquier acción con fines formativos o divulgativos programada en la entidad, como encuentros, jornadas, o formaciones en materia de igualdad.

B.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Al estar en el marco de una administración pública, ser una entidad pequeña de carácter supramunicipal y teniendo en cuenta la realización de numerosos contratos vinculados a

programas y proyectos de carácter temporal, las opciones de promoción profesional tanto vertical como horizontal son muy limitadas. No obstante, para cualquier cuestión vinculada a este respecto, se estaría a lo dispuesto en los art. 16 a 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

A continuación, se indican las respuestas obtenidas en el cuestionario en el área de promoción profesional.

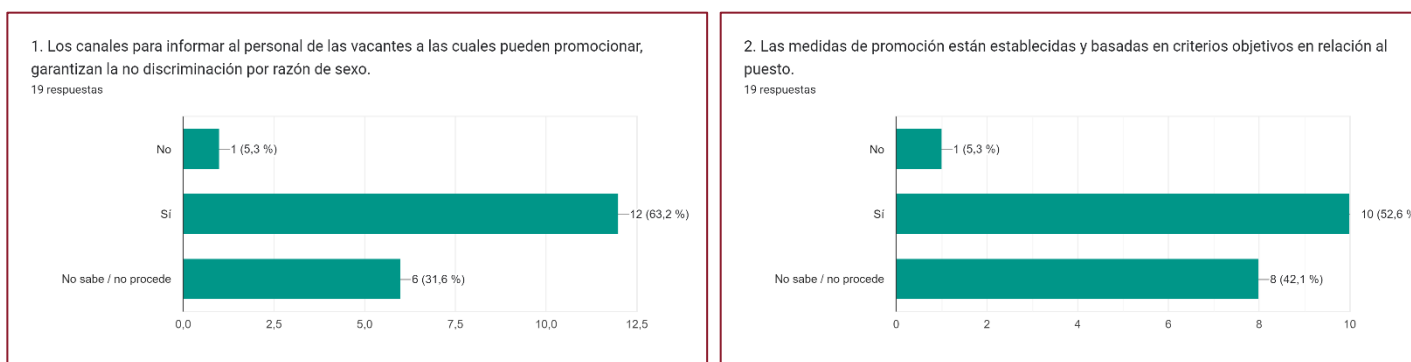


Gráfico 6. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de promoción profesional.

Así, un 63,20% de la plantilla considera que los canales para informar al personal de las vacantes a las que se puede promocionar garantizan la no discriminación por razón de sexo, así como un 52,60% opina que las medidas de promoción establecidas están basadas en criterios objetivos en relación con el puesto.

B.5. CONDICIONES DE TRABAJO

La entidad tiene reguladas las condiciones de trabajo en un **convenio colectivo propio** que la plantilla puede consultar a través de la página web de la entidad². En todo aquello que se ha ido actualizando en función de la normativa de aplicación posterior que afecta al personal de la administración pública, se han elaborado **materiales prácticos de información y consulta, disponibles en la intranet de gestión de personal** a la que se accede diariamente para registrar el control horario de la entidad.

La jornada semanal de trabajo es de 37 horas y 30 minutos, en horario de mañanas y de forma continua. Se establece un periodo de horario reducido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en el que la jornada se reduce a 35 horas semanales (horario de verano).

²<https://www.consorci.info/datos/userfiles/files/BOP%20num%20152%2027062008%20Convenio%20colectivo%20de%20trabajo.pdf>

En cuanto a la **jornada diaria**, se estructura del siguiente modo: a) Permanencia obligatoria de 9 a 14.30. b) - Flexibilidad horaria entre las 7.45 y las 16.00 horas, cuestión condicionada a los horarios de apertura y cierre de las instalaciones municipales en las que se ubique la persona trabajadora. c) Los excesos/defectos en el cómputo horario hasta las 37.5 horas mensuales podrán compensarse en un periodo de dos meses (además del mes en curso en el que se produzca). Todo ello, evidentemente, estará siempre en relación con el buen funcionamiento de los servicios, especialmente aquellos de atención al público. Además, se tiene derecho a flexibilizar un máximo de 2 horas el horario fijo, debiéndose acreditar tales circunstancias y previa autorización, en situaciones de familias monoparentales, hijo/as con discapacidad psíquica, física o sensorial o empleadas víctimas de violencia de género.

Se establece la **posibilidad de realizar servicios extraordinarios**, entendidos estos los realizados fuera de la jornada habitual de trabajo. de manera excepcional, derivados de colaboraciones con otras entidades como, por ejemplo, celebración de encuentros, jornadas o eventos. Todo ello requiere la conformidad del trabajador/a, exceptuando los casos de urgencia, catástrofe o fuerza mayor. El tiempo trabajado fuera de la jornada habitual se compensa con tiempo de descanso.

En relación, a las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, se ha formado a la plantilla en los riesgos laborales específicos que pueden sufrir las mujeres en el ámbito laboral.

Durante los años 2022 y 2023, se han **realizado formaciones en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**, dirigidas a toda la plantilla, sobre ergonomía con mirada de género, gestión psicosocial, menopausia saludable, Síndrome Visual Informático y sus consecuencias físicas y mentales, entre otras cuestiones.

En 2022, se hace entrega a una trabajadora embarazada de la plantilla de materiales con información específica sobre los riesgos laborales específicos que pueden sufrir las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, y con medidas específicas a adoptar en esta situación. Este material también se difunde entre toda la plantilla al objeto de sensibilizar, sobre los posibles riesgos laborales que pueden sufrir compañeras en esta situación.

En el ámbito de medidas tomadas por la entidad para proteger **la intimidad en relación con el entorno digital**, el protocolo de la entidad contra el acoso sexual y por razón de sexo, se

adapta en abril de 2023 a las especificaciones de la ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

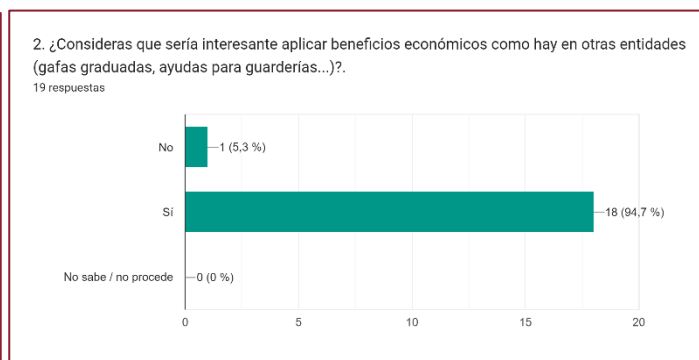
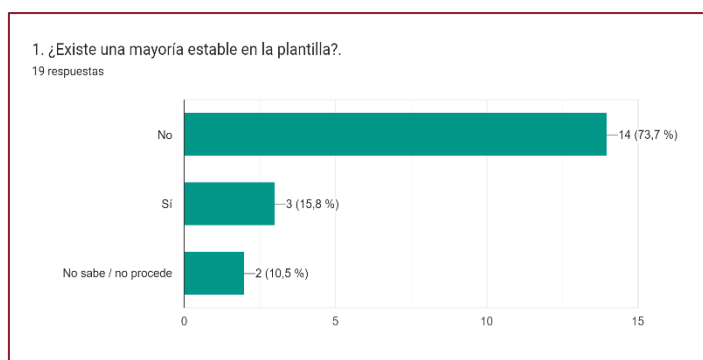
No se observa en la entidad una necesidad urgente de implantar medidas o un protocolo específico para garantizar la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, ya que el 100% de respuestas al cuestionario referido a esta cuestión, coinciden en que la entidad respeta la desconexión digital.

En cuanto a las **extinciones o finalización de contratos** se han producido o bien por la finalización del programa/proyecto/subvención al que estuvieran asociados o bien por renuncia de la persona trabajadora por acceso a otro puesto de trabajo.

Respecto a las características de la **movilidad de la plantilla**, destacamos que debido a la idiosincrasia del Consorcio Pactem Nord, entidad de ámbito comarcal que realiza sus servicios en los 23 municipios de la comarca, el personal de esta entidad se ubica en instalaciones que las entidades consorciadas ponen a disposición del Consorcio (ayuntamientos, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales). Para la distribución del personal se atiende siempre a criterios organizativos y técnicos, teniendo en consideración las preferencias del equipo (distancia al domicilio, horarios adecuados, etc.).

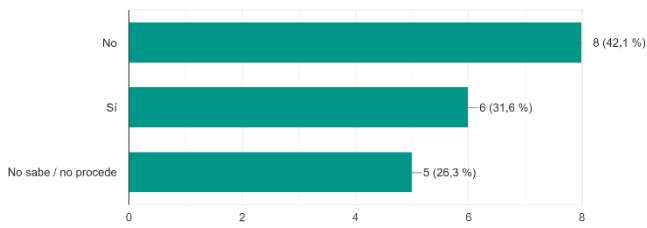
La entidad no dispone de una normativa reguladora del **teletrabajo**. No obstante, en casos excepcionales y de forma puntual se ha facilitado el mismo, siempre a solicitud de la persona trabajadora y teniendo en cuenta el buen funcionamiento del servicio y el cumplimiento de los objetivos y tareas asociadas al puesto.

Las respuestas obtenidas en el cuestionario dirigido a la plantilla, en el área de condiciones de trabajo son las siguientes.



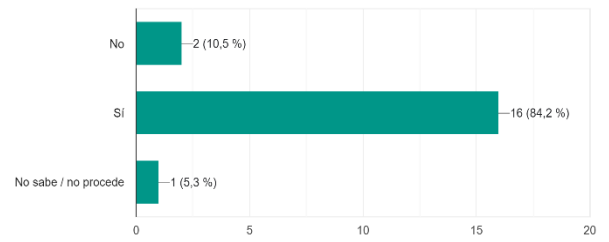
3. ¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?.

19 respuestas



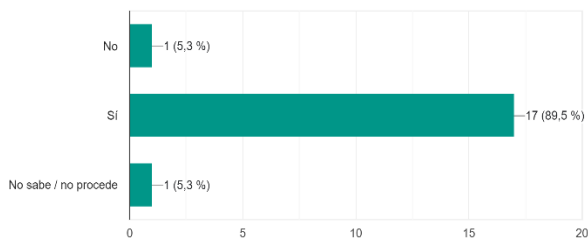
4. ¿Consideras necesaria una mayor flexibilidad horaria?.

19 respuestas



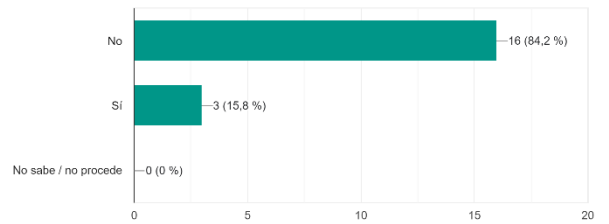
5. En tu opinión, ¿el teletrabajo es una medida que mejoraría tus condiciones de trabajo?.

19 respuestas



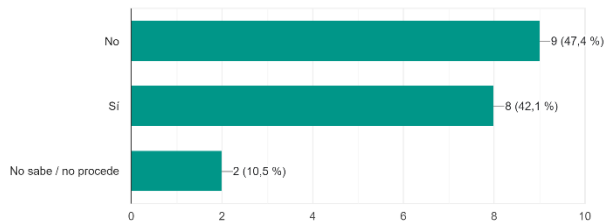
6. ¿Has solicitado algún permiso/excedencia, en los últimos 3 años, para el cuidado de personas a tu cargo?.

19 respuestas



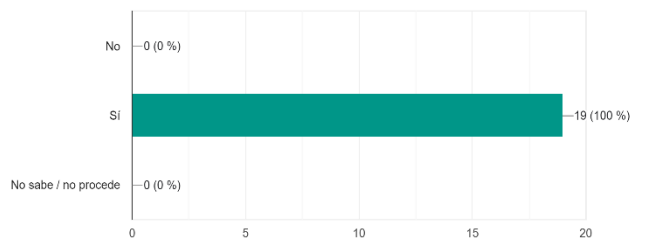
7. ¿Has tenido que ausentarte de tu puesto de trabajo, en los últimos 3 años, para el cuidado de personas a tu cargo?.

19 respuestas



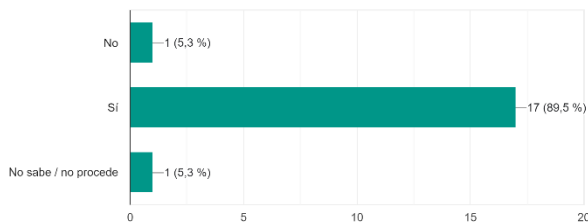
8. En tu opinión, ¿crees que la entidad respeta la desconexión digital fuera de la jornada laboral?.

19 respuestas



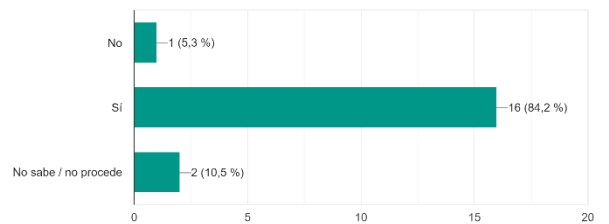
9. ¿La plantilla recibe formación en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género?.

19 respuestas



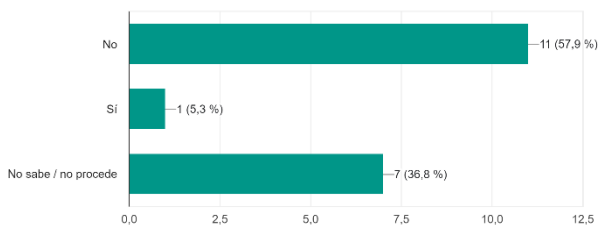
10. La entidad ha realizado recientemente talleres en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género ¿Consideras beneficioso seguir realizando este tipo de formaciones?.

19 respuestas



11. ¿Los reconocimientos médicos preventivos se realizan con perspectiva de género? Es decir, ¿se tienen en cuenta las diferencias biológicas de mu...por ejemplo exámenes urológicos y ginecológicos?.

19 respuestas



12. ¿Consideras necesario, adaptar los reconocimientos médicos a las diferencias entre mujeres y hombres?.

19 respuestas

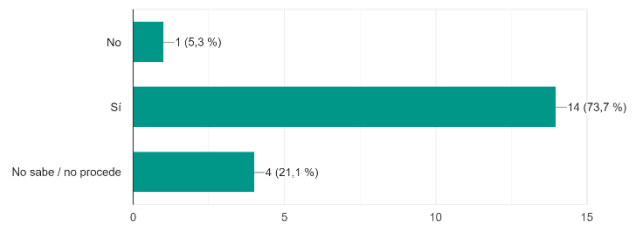


Gráfico 7. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de condiciones de trabajo.

De las respuestas obtenidas a través del cuestionario se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La mayoría de la plantilla considera que no tiene una situación estable a nivel de contratación: así lo entienden un 73,70%.
- Con relación a si las mujeres cuentan con mayores índices de contratación temporales o parciales que los hombres, la mayoría considera que no en un 42,10%, otro 31,60% opina que sí, y el 26,30% restante no sabe /no contesta.
- La plantilla ha realizado recientemente formación en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. La consideran útil y quieren continuar recibiendo formaciones al respecto, un 84,20% de la plantilla.
- Se valora positivamente, en un 73,70%, que en los reconocimientos médicos que se realizan a la plantilla, se incorpore la perspectiva de género, teniendo en cuenta las diferencias biológicas existentes entre mujeres y hombres, y adaptando por tanto dichos reconocimientos a las particularidades que puedan existir en cada una de las pruebas, o en la necesidad de incluir pruebas específicas para cada uno de los sexos.
- Respecto a la necesidad de implementar medidas específicas para paliar problemas de salud derivados de la falta de desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, no se observa una necesidad urgente en su implantación, ya que el 100% de respuestas han indicado que la entidad respeta la desconexión digital.
- Un 84,20% de respuestas, señalan haber solicitado algún permiso/excedencia, en los últimos 3 años para el cuidado de personas a su cargo, así como el 42,10% indican haber tenido que ausentarse de su puesto de trabajo, en los últimos 3 años, para el cuidado de personas a su cargo.
- Cuando se realizan preguntas directas sobre la implantación de medidas para mejorar la flexibilidad horaria o el trabajo a distancia, y que impacto podrían tener estas dos medidas en la mejora de las condiciones de trabajo, un 84,20% y un 89,50% respectivamente, opinan que ambas mejorarían sus condiciones de trabajo.
- La misma opinión tienen las personas encuestadas respecto a la implantación de beneficios económicos en la entidad, como ayudas para guarderías, ya que son consideradas una mejora en las condiciones de trabajo por un 94,70%.

B.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Las principales consideraciones a este respecto que favorecen el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral están descritas en el punto 4.2.5. Condiciones de trabajo.

Además, el convenio colectivo del Consorcio establece que, para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, y para los relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un permiso durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando, tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

La plantilla de la entidad puede hacer uso de asuntos propios (que se pueden disfrutar por fracciones de horas/minutos), permisos y licencias retribuidos establecidos por convenio colectivo, como son, por ejemplo, el permiso por nacimiento de hijo e hija, permiso por adopción o acogimiento, permisos para la formación, matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, mudanza, etc.

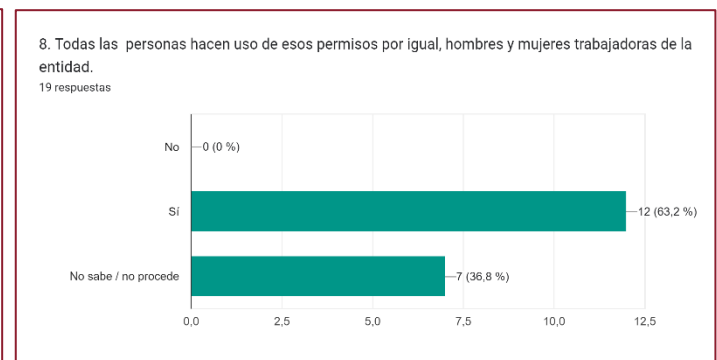
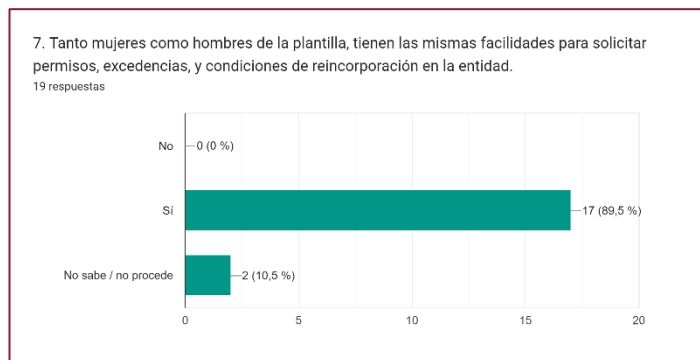
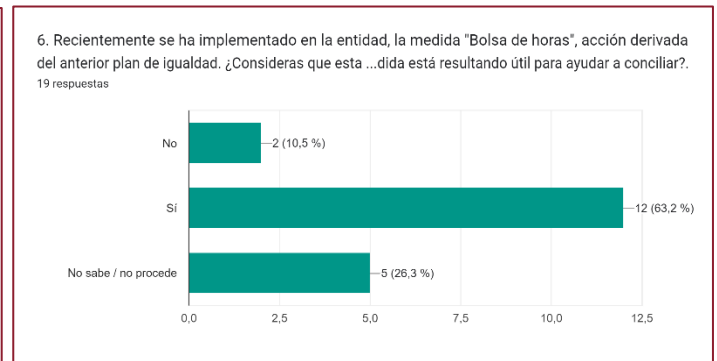
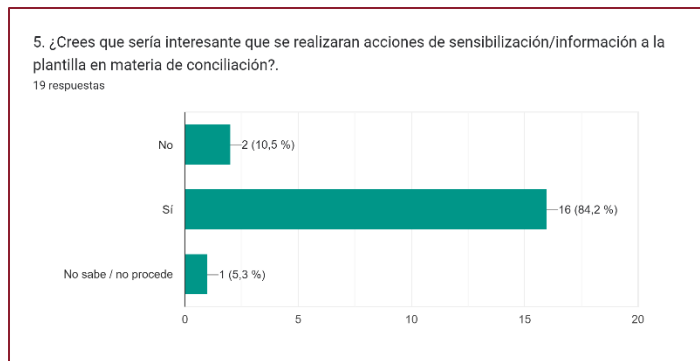
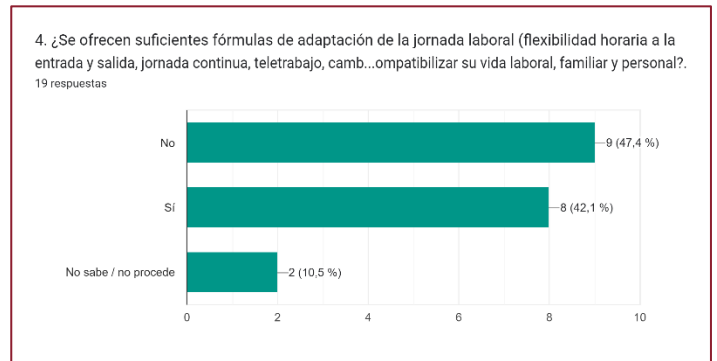
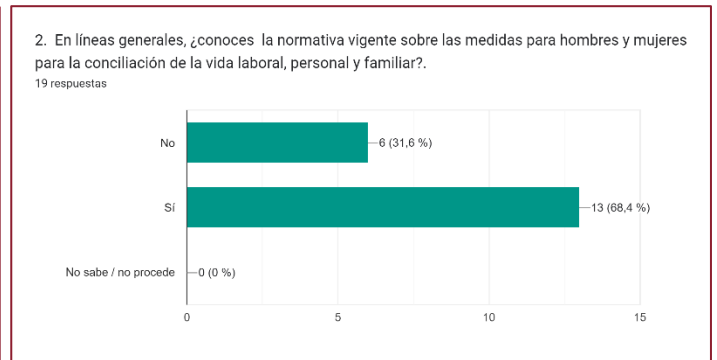
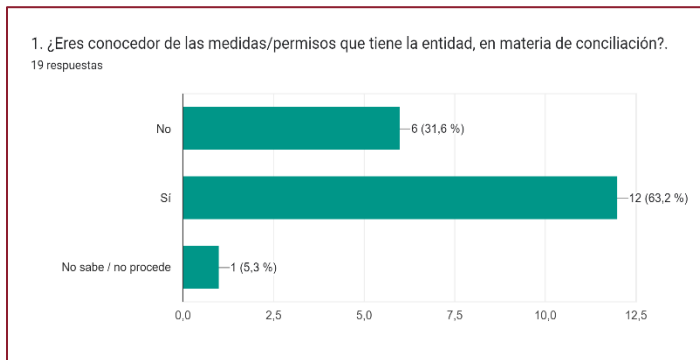
Además, y en el marco de las acciones previstas en el II Plan de igualdad de la entidad, en 2024 se ha implementado una nueva medida para favorecer la conciliación, una “**Bolsa de horas**”, a través de la que se puede disponer de hasta un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada para los casos de cuidado de menores de edad, menores sujetos a tutela o acogimiento, para la atención de personas mayores, o personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente. Esta medida, cuya aplicación se ha iniciado en enero de 2024, se encuentra en fase de prueba y se evaluará su utilidad y eficacia al finalizar el PIO en vigor.

Respecto a **permisos y excedencias** solicitadas por la plantilla, no se ha solicitado ninguna excedencia y, en cuanto a los permisos, destacar que mayoritariamente se deben a permisos por cuidado de familiares (3 solicitudes de mujeres) o asistencia a exámenes (3 personas, 2 hombres y 1 mujer), teniendo en cuenta el análisis de los datos de los 6 primeros meses de 2024. Ni en la solicitud ni en la concesión de los mismos hay sesgo alguno en cuanto al sexo,

edad, tipo de vinculación contractual con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico o puesto de trabajo.

En cuanto a **ausencias no justificadas**, no se ha producido ninguna en los dos últimos años.

Estas son las respuestas recogidas a través del cuestionario, en el ámbito del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.



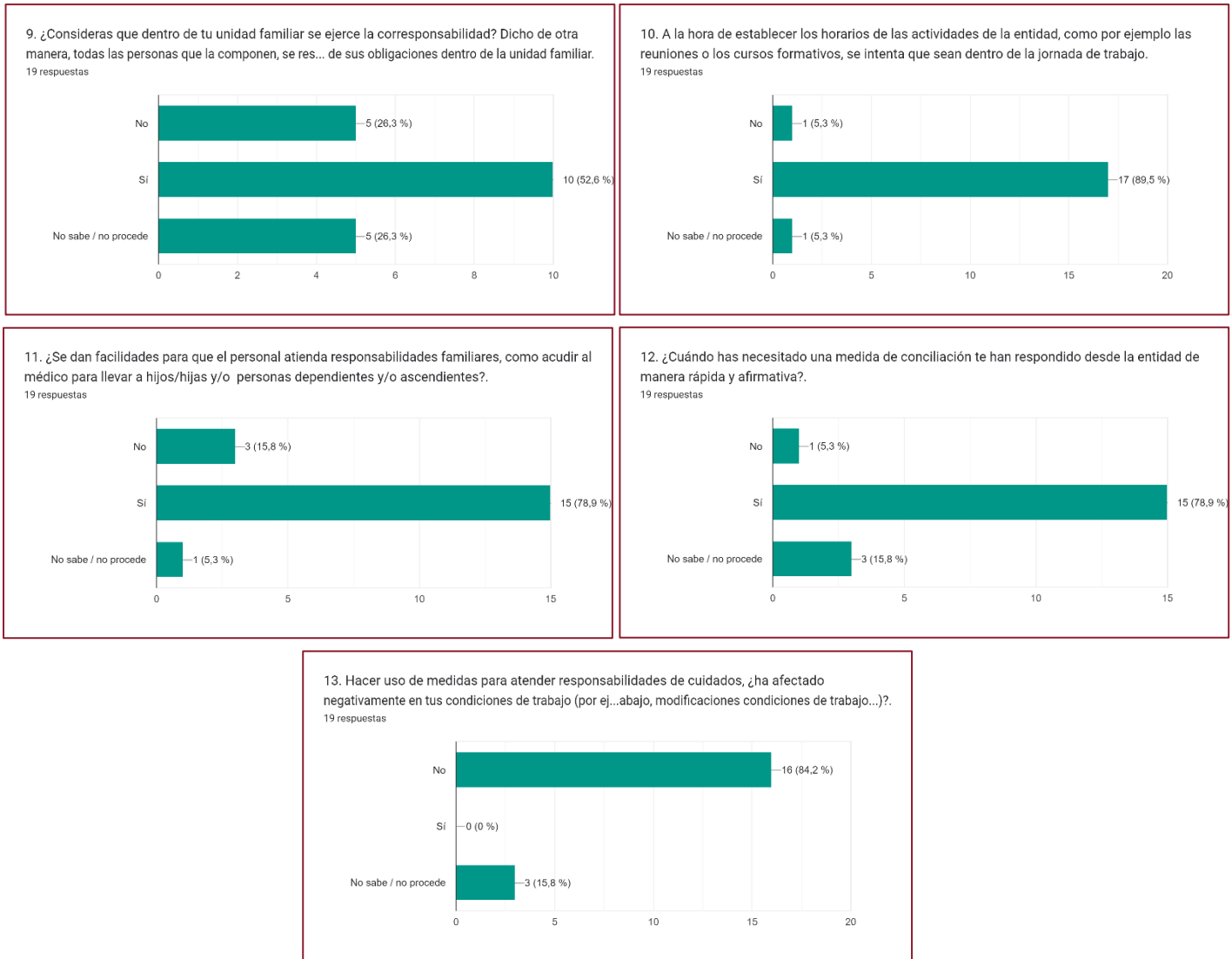


Gráfico 8. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de ejercicio coresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Enumeramos a continuación las principales conclusiones extraídas en el área de ejercicio coresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Recientemente, en la entidad se han incorporado medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero de las respuestas obtenidas en el cuestionario se desprende la necesidad de continuar realizando mejoras para la conciliación. Así, un 47,40% de las respuestas, afirman que las medidas que existen actualmente no son suficientes para adaptar la jornada laboral y poder compatibilizar completamente su vida laboral, familiar y personal.
- La medida implantada recientemente en la entidad “Bolsa de horas” cuenta con un respaldo positivo en un 63,20% de las respuestas.

- De la información suministrada a través del cuestionario se deduce que una parte de la plantilla sigue sin encontrar en el ámbito del hogar el apoyo suficiente para poder conciliar de manera satisfactoria, ya que el 26,3% de la plantilla reconoce la falta de corresponsabilidad en su unidad familiar.
- Con relación a la realización de trabajo, formación o reuniones fuera del horario laboral, la plantilla opina que la entidad es respetuosa con el establecimiento de los horarios de las actividades. Así lo reconoce un 89,5% de las personas participantes en el cuestionario. Destacar que, en ocasiones, algunas personas de la plantilla dependen de los horarios de otras entidades, lo que afecta a la distribución de sus jornadas, que en ocasiones se desarrollan fuera del horario establecido en la entidad. Por tanto, las casuísticas son diferentes según los puestos.
- Se dan facilidades a la plantilla para atender las responsabilidades familiares, o de cuidados, y además se responde de manera rápida y afirmativa por parte del área de recursos humanos, como afirma un 78,90% de las personas encuestadas.
- A ninguna de las personas encuestadas les ha afectado negativamente en su vida laboral el hacer uso de medidas para atender responsabilidades familiares o de cuidado. Así lo indica un 84,20% de las respuestas.
- Tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para solicitar permisos, excedencias o medidas similares, y tanto unas como otros las solicitan por igual.
- A través de las respuestas a varias preguntas del cuestionario, se observa la necesidad de realizar tareas de información a la plantilla sobre qué medidas existen en la normativa en materia de conciliación en el ámbito laboral. A un 84,20% le resultaría interesante recibir información sobre derechos de conciliación en el ámbito laboral y, por otro lado, un 31,60% de la plantilla no es conocedor de medidas o normativa en materia de conciliación en el ámbito laboral, existiendo desconocimiento en una parte de la plantilla, que puede no estar solicitando permisos, aun necesiéndolos.

B.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

A lo largo de su trayectoria, el Consorcio ha contado con una mayoría de mujeres en su plantilla. En el momento de realizar el diagnóstico, esta situación ha cambiado ligeramente con la reciente incorporación de varios hombres, equilibrando la balanza entre sexos. Sin embargo, dado que estos nuevos contratos son de corta duración, es probable que el porcentaje actual de hombres y mujeres vuelva en el corto plazo a los niveles habituales, con porcentajes de mujeres más elevados.

Las respuestas recogidas en el cuestionario respecto al área de infrarrepresentación femenina son las siguientes.

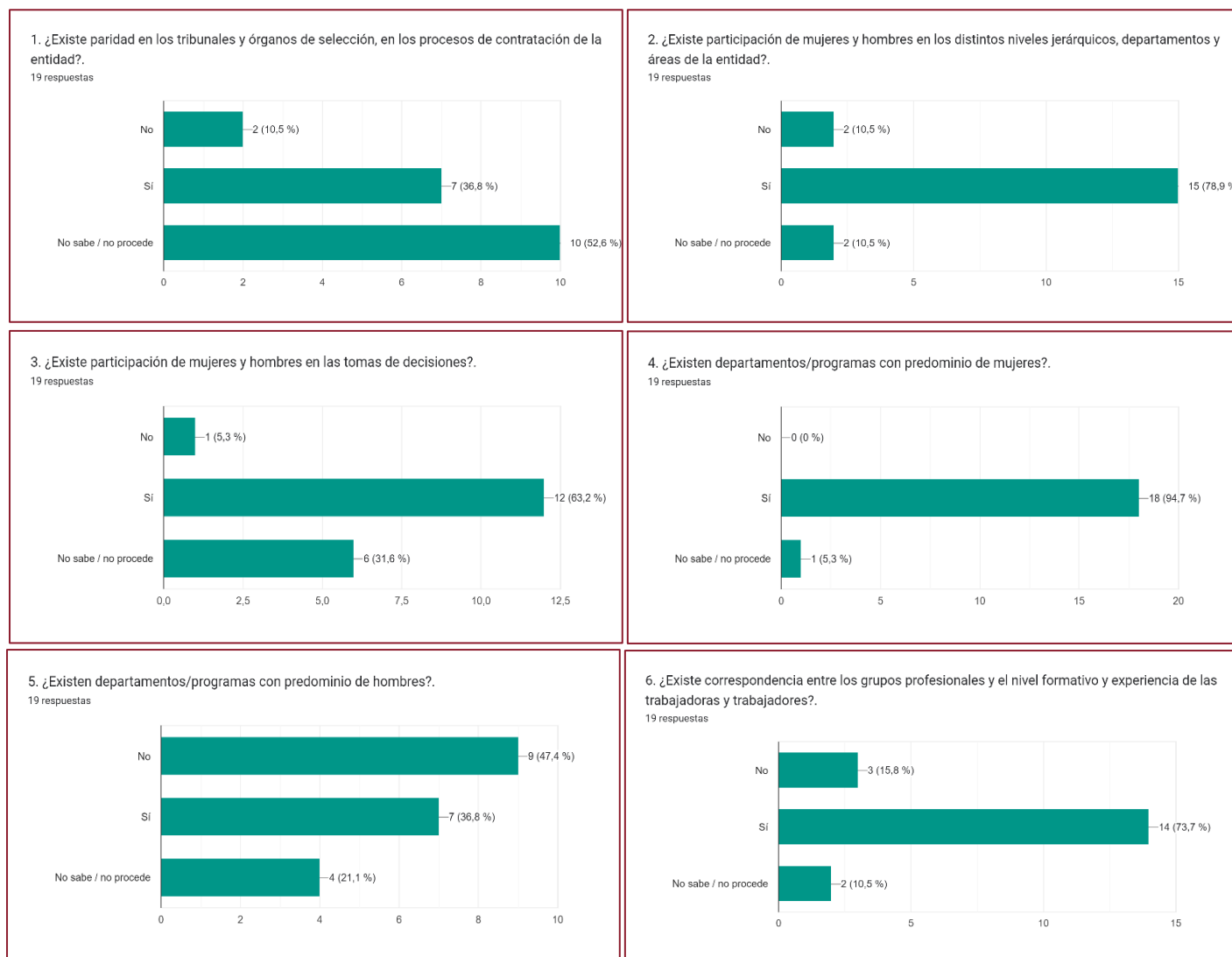


Gráfico 9. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de infrarrepresentación femenina.

Estas son las conclusiones extraídas en el área de infrarrepresentación femenina.

- A tenor de los datos obtenidos, no existe infrarrepresentación femenina en la entidad y las mujeres de forma generalizada están presentes en la mayoría de los niveles jerárquicos y áreas de la entidad.
- Existen departamentos con predominio de mujeres: así lo entiende un 94,70% de las personas que han respondido el cuestionario.
- Existen departamentos con predominio de hombres: así lo entiende un 36,80% de las personas que han respondido el cuestionario.
- Hay participación tanto de mujeres como hombres en los diferentes niveles jerárquicos y áreas, así lo indica el 78,90% de las respuestas.
- También existe la percepción de que hay correspondencia entre el nivel formativo y la experiencia de las trabajadoras y trabajadores de la entidad en relación con los grupos profesionales.
- Respecto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones de la entidad, un 63,20% de las personas encuestadas considera que si forman parte en la toma de decisiones.

B.8. RETRIBUCIONES

El sistema de remuneración del personal de la entidad está establecido en la tabla retributiva de los puestos del consorcio que figura en el convenio de la entidad, que se va actualizando con los Presupuestos Generales del Estado para cada presupuesto económico y se plasma en las tablas de retribuciones del personal funcionario que aprueba la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda, según la normativa de función pública.

Como hemos explicado, al tratarse de una administración pública, no se han detectado diferencias salariales entre ambos sexos, por lo que no existe brecha salarial entre hombres y mujeres. Generalmente, en las administraciones públicas no se presenta una discriminación salarial directa, puesto que no se ofrece un salario distinto por el mismo trabajo según el sexo. Todos los trabajadores y trabajadoras acceden a la plantilla, mediante procesos selectivos, a los que se accede a través de una titulación, y la superación de unas pruebas, que marcan el grupo profesional y la categoría a la que se accede, independiente del sexo.

Las respuestas obtenidas del cuestionario realizado a la plantilla son las indicadas a continuación.

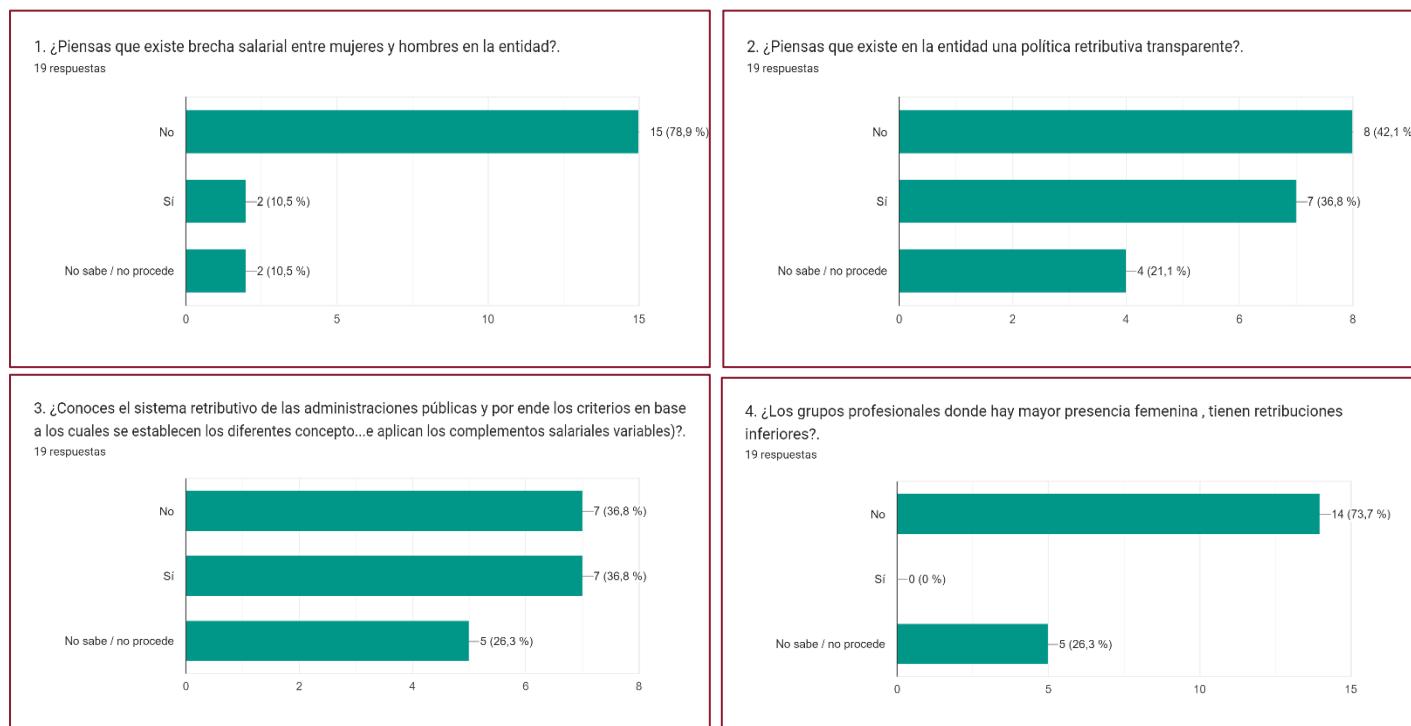


Gráfico 10. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de retribuciones.

Estas son las conclusiones extraídas del cuestionario en esta área.

- La percepción generalizada de la plantilla es que no existe brecha salarial entre mujeres y hombres en la entidad.
- El 78,90% de la plantilla afirma que no existe brecha salarial entre mujeres y hombres en la entidad, y otro 73,70% ha respondido que en los grupos profesionales donde hay mayor presencia femenina no existen retribuciones inferiores.
- En líneas generales, existe un desconocimiento respecto de los criterios existentes en la administración pública, en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales. Un 36,80% de las personas que han respondido, indican no conocer estos criterios, como, por ejemplo, cuando se aplican los complementos salariales variables.
- Por último, ante la pregunta de si la entidad cuenta con una política transparente, el 42,10% de las respuestas consideran que no existe una política retributiva transparente, un 36,8% no está de acuerdo con esta afirmación, mientras que el restante 21,10%, ha respondido no sabe/ no contesta.

B.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Desde 2010 Pactem Nord cuenta con un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, elaborado con el I PIO. En octubre de 2021, en el marco del II PIO, se elabora un nuevo protocolo que se adecúa a la normativa y a la realidad social actual, identificando la figura de la asesora confidencial e informando a toda la plantilla (tanto a las personas que trabajaban en ese momento como a todas las incorporaciones posteriores).

En abril de 2023, se realizan modificaciones al protocolo de la entidad, para actualizarlo a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que establece novedades que afectan a la necesidad de implementar medidas de protección específicas en el ámbito digital. De esta manera, el protocolo pasa a denominarse Protocolo de actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo del Consorcio Pactem Nord, y a incorporar nuevos conceptos y medidas, para proteger a la plantilla.

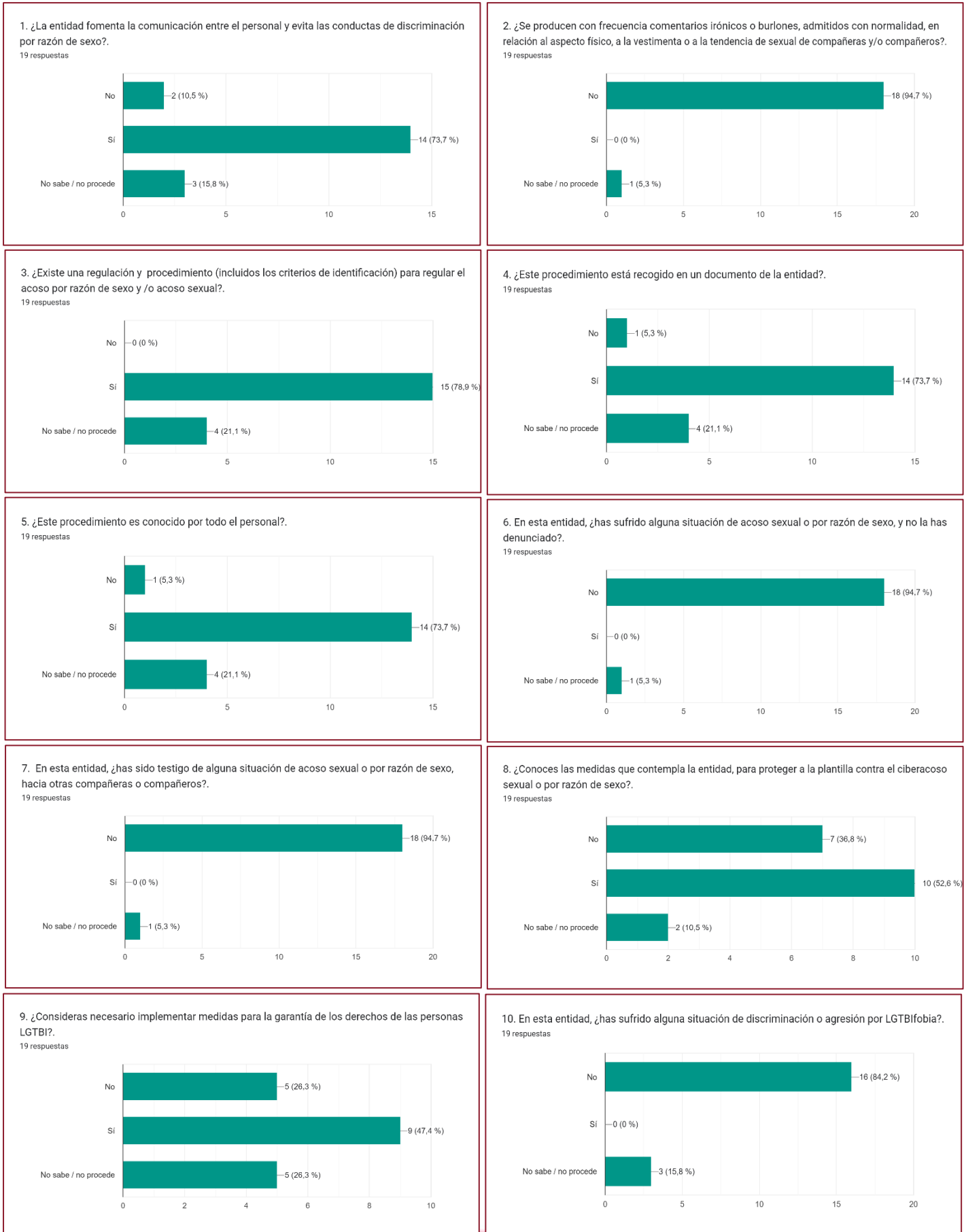
En la entidad nunca se han producido quejas o denuncias por acoso sexual o por razón de sexo. Independientemente de esto, en la encuesta realizada a la plantilla se incluye la pregunta de si ha sido víctima o ha presenciado alguna situación de acoso en la entidad, aunque no la hubiera denunciado, y en todos los casos la respuesta ha sido negativa.

Cuando se puso en marcha el protocolo en 2021, se entregó a todos los trabajadores y trabajadoras una copia, se puso el documento accesible en el programa de gestión de personal de la entidad al que se accede diariamente para fichar, y se realizó una formación a toda la plantilla para explicar su funcionamiento, procedimiento, la figura de la asesora confidencial, forma de interponer denuncia, etc.

En las respuestas al cuestionario de la plantilla llama la atención que, ante la pregunta de si conocen las medidas que contempla la entidad, frente al acoso y ciberacoso sexual y por razón de sexo, un 36,8% responden que no. Esto puede ser debido a la reciente incorporación a la plantilla de varias personas, que no han tenido tiempo de ponerse al día con toda la documentación referente a estas cuestiones.

El protocolo contiene una declaración de principios, las definiciones de conceptos como acoso sexual y por razón de sexo, ciberacoso sexual, etc. Además, se detallan las conductas que pueden ser constitutivas de acoso, estableciendo diferentes casos de gravedad para cada una de ellas. Así mismo, el protocolo incorpora medidas reactivas frente al acoso, y disciplinarias si fuera necesario, y un procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias, estableciendo un canal confidencial para ello.

Se indican las respuestas al cuestionario, en el área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



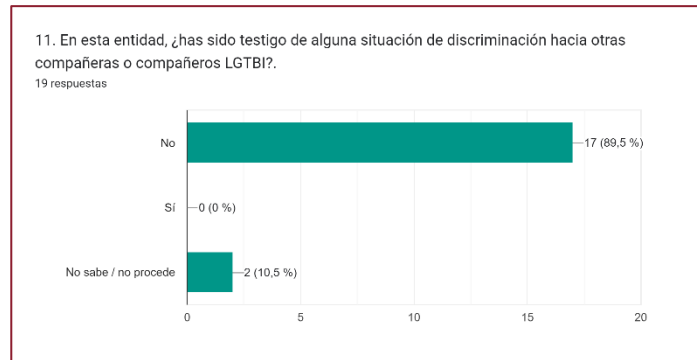


Gráfico 11. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de prevención del acoso.

En el área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se extraen las siguientes conclusiones:

- Los resultados extraídos en este apartado son muy positivos, fruto de las acciones procedentes de los anteriores planes de igualdad de la entidad.
- Nadie afirma haber sufrido situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ni situaciones de discriminación por LBTBIfobia.
- Nadie ha sido testigo de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, hacia compañeros o compañeras, ni ha sido testigo de ninguna situación de discriminación hacia otras compañeras o compañeros por LBTBIfobia.
- Ninguna persona afirma que se realicen comentarios irónicos o burlones, con relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras o compañeros.
- Un 78,90%, dice conocer la existencia de los procedimientos y regulación en la entidad frente al acoso sexual y por razón sexo.
- Un 73,70% de la plantilla considera que la entidad fomenta la comunicación entre el personal, y evita las conductas de discriminación por razón de sexo.
- Las principales carencias las encontramos en el conocimiento o aplicación de medidas específicas, como es el caso de las medidas relacionadas con el ciberacoso sexual, o medidas para garantizar los derechos de las personas LGTBI. El 47,4% de la plantilla, señala su deseo de que se implementen medidas de prevención para garantizar los derechos de las personas LGTBI.
- A pesar de los resultados tan positivos, se muestra un deseo de incrementar la comunicación por parte de la entidad hacia plantilla sobre cuestiones relacionadas con esta área.

B.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

En este momento, la entidad no cuenta con protocolos específicos de actuación y prevención frente a la violencia de género. Esta es una de las áreas que se prevé incorporar en el nuevo plan de igualdad, estableciendo un procedimiento de actuación específico en caso de detectar en la entidad una trabajadora víctima de violencia de género.

No obstante, en enero de 2024, en la entidad se ha realizado una acción en relación con esta área. La agente de igualdad del Consorcio ha realizado una formación online, dirigida al personal técnico encargado de la orientación laboral sobre los recursos existentes para mujeres víctimas. También se ha elaborado un material indicando teléfonos de asistencia, información y los recursos con los que cuentan las mujeres víctimas de violencia de género, tanto a nivel nacional como de los municipios donde se realizan atenciones de usuarias/os.

A continuación, se muestran las respuestas obtenidas en el cuestionario, en relación a la prevención de la violencia de género en la entidad.

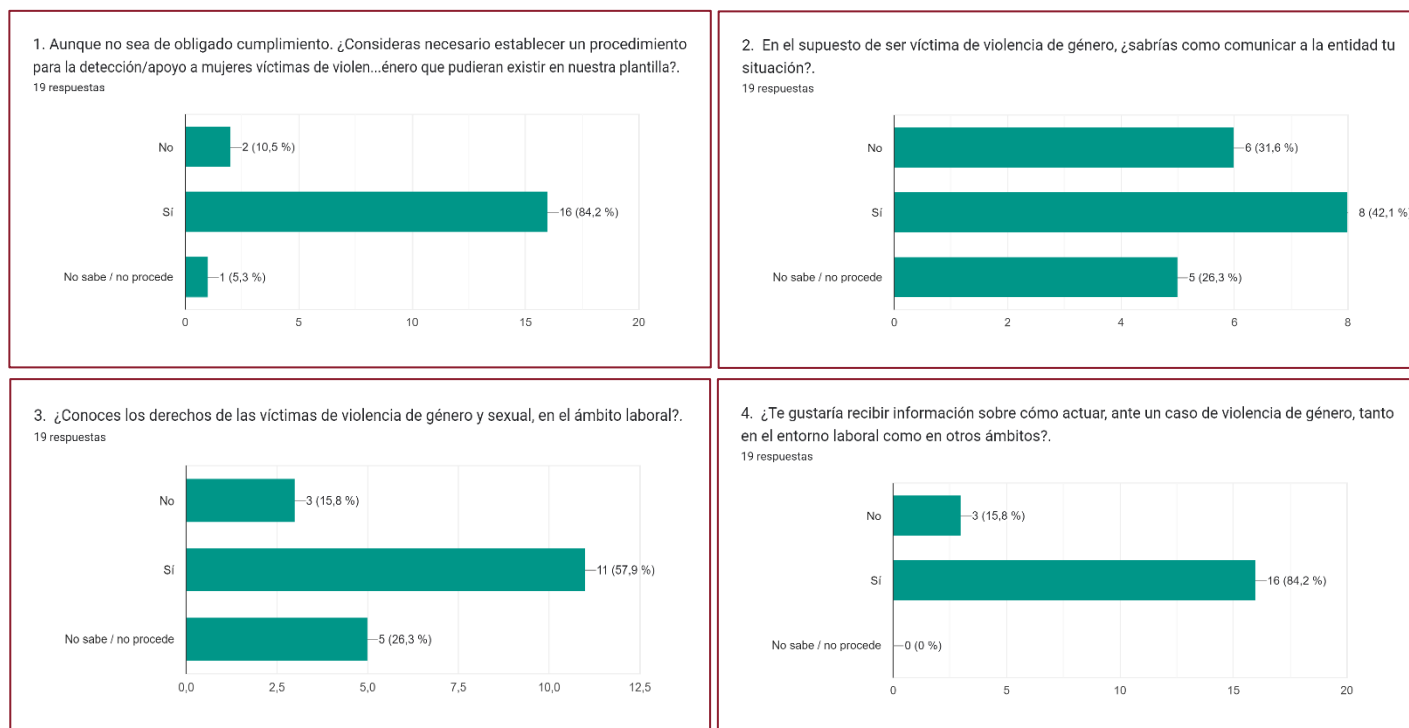


Gráfico 12. Respuestas de la plantilla al cuestionario en el área de violencia de género.

A pesar de que existen conocimientos de base sobre esta materia, cuando se realizan preguntas directas sobre si se considera necesario recibir información o establecer procedimientos al respecto, en más de un 84% de las respuestas, hay un resultado favorable,

y se considera de utilidad. Estos son los casos, sobre cómo actuar ante un caso de violencia de género, tanto en el entorno laboral como en otros ámbitos, o ante la pregunta sobre si es necesario establecer procedimientos para la detección y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género que pudieran existir en la plantilla.

B.11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Esta es un área fundamental que se ha cuidado ya desde que se implementó el primer plan de igualdad de la entidad, fruto de los principios transversales establecidos en el pacto territorial. Así, se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo tanto en la documentación interna (documentos de trabajo técnico y administrativo, registros y plantillas, etc.), como en las comunicaciones que se realizan de forma exterior (notas de prensa, página web, publicaciones en redes sociales, cartelería, etc.).

Además, se dispone de guías y documentos de consulta para la plantilla (tanto de lenguaje como de imágenes) y se ha realizado formación en el marco del II PIO.

No obstante, se trata de un área especialmente sensible que deberá ser tenida en cuenta en el próximo plan, de cara a mantener los estándares actuales y formar a la plantilla en la importancia del lenguaje y la comunicación en la transmisión de valores igualitarios.

6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Como es preceptivo, la entidad dispone de una auditoría retributiva realizada en julio de 2024, que permite comprobar que el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, la auditoría retributiva permite identificar obstáculos y dificultades que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Teniendo en consideración el diagnóstico 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 sexo, 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.
- ⊙ Identificar, detectar y abordar de forma eficaz y procurando la mejor atención para la víctima, cualquier caso de acoso sexual o por razón de sexo o violencia de género.

8. ÁREAS DE ACTUACIÓN, MEDIDAS E INDICADORES.

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.



Gráfico 13. Áreas que integran el PIO.

Para la determinación de las áreas citadas en el gráfico anterior se ha tenido en cuenta el contenido mínimo que deberá tener un plan de igualdad definido en el art. 8 del 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. Así, se establece que *el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.*

Como vemos en el gráfico anterior, se han incorporado a los contenidos mínimos establecidos por la ley, acciones vinculadas a los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y a la comunicación no sexista, y eliminado el área de infrarrepresentación femenina, dado que se ha constatado en el diagnóstico realizado (como se detalla en el punto 5) la ausencia de esta situación en la entidad.

En las siguientes páginas se procede a especificar objetivos, acciones, público destinatario, áreas implicadas y principales indicadores de evaluación de cada una de las áreas anteriores propuestas.

En referencia a las personas/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 CONTRATACIÓN.

OBJETIVO GENERAL

INCIDIR EN LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODOS LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ACCESO A UN EMPLEO EN EL CONSORCIO PACTEM NORD

GARANTIZAR QUE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN NO REPRODUZCAN SESGOS DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⊙ Formar en principios de igualdad de género 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.
- ⊙ Garantizar que todas las personas que se incorporan a la entidad tienen formación en género y conocen los recursos de la entidad en este ámbito.
- ⊙ Analizar y evaluar cada uno de los procesos selectivos a través de los preceptivos informes de impacto de género, de manera que se puedan corregir, de forma ágil y rápida, las desviaciones que pudieran producirse en su caso.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Elaborar las ofertas de empleo con lenguaje no sexista ni elementos que supongan ningún tipo de discriminación directa o indirecta.	Todas las personas participantes en los procesos de selección.	Área de Administración y Recursos Humanos.	Bases y ofertas de empleo.
2. Incluir en las bases como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado, a igualdad de mérito y capacidad.	Todas las personas participantes en los procesos de selección.	Área de Administración y Recursos Humanos.	Verificación de la inclusión de esta cláusula en las bases de selección. Número de procesos realizados. Número de procesos en los que se haya aplicado esta cláusula de selección. Nº y porcentaje de las candidaturas presentadas. Nº y porcentaje de las personas efectivamente incorporadas.
3. 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 los procesos de selección.	Área de Administración y Recursos Humanos	Verificación de la inclusión de esta cláusula en las bases de selección. Número de procesos realizados. Número de procesos en los que se haya aplicado esta cláusula de selección.
4. Puntuación en los procesos de selección de los cursos realizados en igualdad de oportunidades en el apartado de méritos.	Todas las personas participantes en los procesos de selección.	Área de Administración y Recursos Humanos	Verificación de la inclusión de esta cláusula en las bases de selección. Número de procesos realizados. Número de procesos en los que se haya aplicado esta cláusula de selección.

5. Elaboración de informes de impacto de género previos y posteriormente a cada proceso selectivo.	Todas las personas participantes en los procesos de selección.	Área de Administración y Recursos Humanos. Área de Empleo.	Informes de impacto de género de cada proceso selectivo realizado.
6. Reserva del puesto de trabajo a las trabajadoras que estén en bolsa de empleo que se encuentren en las 6 semanas obligatorias por maternidad al ser llamadas para la adjudicación de una plaza vacante, siempre y cuando no se perjudique la ejecución de los proyectos.	Mujeres de baja obligatoria por maternidad participantes de las bolsas de empleo.	Área de Administración y Recursos Humanos.	Informe del área de Recursos Humanos.
7. Tener en cuenta en todos los procesos selectivos las circunstancias específicas por motivos de conciliación, tanto para hombres como para mujeres, y especialmente aquellos vinculados a las necesidades de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, salvo que se demore o perjudique la ejecución del proceso selectivo.	Todas las personas participantes en los procesos de selección.	Área de Administración y Recursos Humanos.	Informe realizado tras cada proceso selectivo realizado. Nº de solicitudes. Nº de personas beneficiadas.
8. En la medida de lo posible, se tratará de promover la creación de tribunales paritarios para los procedimientos selectivos, siempre que esto no suponga vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus integrantes.	Todas las personas participantes en los procesos de selección.	Área de Administración y Recursos Humanos.	Informe realizado tras cada proceso selectivo realizado.
9. Difundir un manual específico de acogida para el personal de nueva incorporación que incorpore toda la información laboral en materia de igualdad de género, que se complementará con la formación en igualdad.	Todas las personas que se incorporen a la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos. Área de Empleo	Documentación elaborada.

Tabla 17. Medidas del área de selección y contratación.

2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL

CONOCER Y DEFINIR ADECUADAMENTE EN TÉRMINOS DE GÉNERO LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA DE LA ENTIDAD.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar y modificar la RPT adecuándola a los criterios de igualdad de género y lenguaje no sexista.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Revisar la redacción de la RPT con perspectiva de género, tanto en las definiciones de los puestos de trabajo, perfiles y competencias profesionales como en el uso inclusivo e igualitario del lenguaje.	Toda la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos.	Documento de la RPT.
2. Analizar el número de mujeres y hombres por puestos de plantilla.	Toda la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos. Área de Promoción de Empleo	Informe técnico

Tabla 18. Medidas del área de clasificación profesional.

3. ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVOS GENERALES

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA ENTIDAD, GARANTIZANDO QUE TODA LA PLANTILLA LA INCORPORA EN SU PRÁCTICA PROFESIONAL

ASEGURAR QUE HOMBRES Y MUJERES QUE TRABAJAN EN LA ENTIDAD TENGAN ACCESO POR IGUAL A LA FORMACIÓN.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⦿ Incorporar en todas las acciones formativas para la plantilla la perspectiva de género, tanto en el diseño como en los contenidos de la formación.
- ⦿ Disponer de un plan de formación continua de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Incorporar en la programación de los cursos de formación de la entidad 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	Material Formación impartida. Número de personas que acuden a los cursos o talleres. Número de horas y temática.
2. Programar e impartir dentro del plan de formación periódico de la entidad un módulo de formación en igualdad de oportunidades para todo el personal que se incorpore a la entidad.	Toda la plantilla.	Área de Promoción de Empleo.	Material formativo en igualdad de oportunidades. Nº de personas que realizan la formación.
3. Promover la formación en temáticas asociadas a la igualdad (comunicación, acoso, discriminación, gestión del tiempo, hábitos saludables, etc. entre la plantilla. En el seno de la comisión de igualdad se establecerán un cronograma en función de las fases de incorporación del personal, así como de las temáticas más oportunas.	Toda la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos. Área de Empleo Área de Promoción Económica	Nº de acciones de formación Nº de horas impartidas y temática Nº de personas participantes Cuestionarios de evaluación

Tabla 19. Medidas del área de formación.

4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL

GARANTIZAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ◉ Vigilar, identificar y eliminar brechas de género en caso de que existieran.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. 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	Bases para la promoción profesional. Convocatorias y actas de los procesos de promoción.
2. 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	Bases para la promoción profesional. Convocatorias y actas de los procesos de promoción.

Tabla 20. Medidas del área de promoción profesional.

5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL

ASEGURAR LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA ENTIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⦿ Vigilar, identificar y eliminar brechas de género en caso de que existieran.
- ⦿ Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación, directa o indirecta, que pudiera existir.
- ⦿ Incorporar la igualdad tanto en la prevención de riesgos como en los diferentes ámbitos de la salud laboral que afectan de forma diferencial a mujeres y a hombres.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Integrar la perspectiva de género en la promoción de la salud laboral y, en especial, proteger las situaciones de embarazo, maternidad y lactancia, adaptando las condiciones de trabajo de las mujeres en estas situaciones.	Toda la plantilla	Área de Recursos Humanos	Informe técnico
2. Incorporar progresivamente en los exámenes de salud laboral la perspectiva de género.	Toda la plantilla	Área de Recursos Humanos	Informe técnico
3. Incorporar productos de higiene femenina en los botiquines.	Toda la plantilla	Área de Recursos Humanos	Informe técnico
4. Ofrecer a la plantilla información de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	Toda la plantilla	Área de Recursos Humanos	Nº de personas formadas
5. Elaborar y difundir pautas para garantizar el derecho a la desconexión digital.	Toda la plantilla	Área de Recursos Humanos	Documentos y canales de difusión
6. Revisar, con perspectiva de género, las instalaciones de terceras entidades para mejorar las condiciones ergonómicas de trabajo	Toda la plantilla	Área de Recursos Humanos	Informe de análisis y modificaciones realizadas

Tabla 21. Medidas del área de condiciones de trabajo.

6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL

PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD EN LA CONSECUCCIÓN DEL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⦿ Vigilar, identificar y eliminar brechas de género en caso de que existieran.
- ⦿ Establecer medidas efectivas para promover la corresponsabilidad y difundir su conocimiento entre la plantilla.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Realizar un análisis de los permisos concedidos por motivos de conciliación por si fuera necesario elaborar algún tipo de acción positiva o incorporar alguna medida que facilite el equilibrio entre la vida personal y profesional.	Toda la plantilla	Área de Recursos Humanos	Informe de análisis y propuestas
2. Elaborar y difundir un documento fácilmente accesible y sencillo en el que las personas que se incorporan a la entidad conozcan los diferentes recursos disponibles en materia de un ejercicio responsable de los derechos de la vida personal y laboral.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	Documento
3. Mejorar el funcionamiento de la bolsa de horas implementada durante la aplicación del II PIO, si al finalizar la evaluación del mismo se valora como una medida adecuada y útil para la conciliación de la plantilla.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos	Informe si procede
4. Se valorará el uso de la flexibilidad horaria extraordinaria y el teletrabajo para atender aquellas situaciones de necesidad de conciliación, debidamente acreditadas y justificadas, que pueda presentar el personal, ajustando su aplicación de forma singularizada y respetando el funcionamiento ordinario de los servicios y dependiendo del puesto de trabajo.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos	Informe si procede

Tabla 22. Medidas del área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

7. ÁREA DE RETRIBUCIONES

OBJETIVO GENERAL

ASEGURAR LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA ENTIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⦿ Vigilar, identificar y eliminar brechas de género en caso de que existieran.
- ⦿ 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	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Realizar una auditoría retributiva	Toda la plantilla.	Área de Recursos Humanos	Auditoría retributiva
2. Asegurar el principio de igualdad retributiva, realizando un estudio comparativo de las retribuciones, diferenciando las básicas y las complementarias	Toda la plantilla.	Área de Recursos Humanos	Informe sobre las retribuciones de la plantilla.

Tabla 23. Medidas del área de retribuciones.

8.ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO GENERAL

PROMOVER UN CLIMA LABORAL LIBRE DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⊙ Revisar el protocolo actual de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para que se puedan incluir aquellas mejoras que se valoren por parte de la plantilla.
- ⊙ Incorporar al plan de formación y a los recursos de la plantilla diversas medidas que permitan prevenir cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Revisión del actual protocolo de prevención de acoso para incorporar modificaciones y mejoras, así como su publicación para conocimiento por la plantilla.	Toda la plantilla.	Área de Administración y Recursos Humanos	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	Publicaciones: web, tablón de anuncios, plataforma virtual, folletos.
3. Elaborar un protocolo o medidas de protección generales para el colectivo LGTBI	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	Protocolo
4. Elaboración de un documento para comunicar a la plantilla las medidas que contempla la entidad para proteger a la plantilla contra el ciberacoso	Toda la plantilla	Área de Promoción de Empleo	Documento

Tabla 24. Medidas del área de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

9. ÁREA DE DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

CONTRIBUIR A LA ERRADICACIÓN DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⦿ Establecer mecanismos de protección especial para aquellas mujeres trabajadoras de la plantilla que pudieran ser víctimas de violencia de género.
- ⦿ Dar a conocer y hacer fácilmente accesibles los derechos y recursos existentes de atención a mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.

MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Proteger a las mujeres trabajadoras de la entidad que sean víctimas de violencia de género, facilitando los recursos que existen para ello, sin que sea necesario acreditar con carácter previo la existencia de denuncia.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	Nº de casos atendidos
2. Elaborar un protocolo de actuación para garantizar una respuesta eficaz en la atención a las víctimas de violencia de género, estableciendo los cauces de acceso y de actuación.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	Protocolo
3. Elaborar y difundir un documento fácilmente accesible y sencillo en el que las personas que se incorporan a la entidad conozcan los diferentes recursos y derechos disponibles en materia de protección de las víctimas de la violencia de género, así como los cauces adecuados para acceder a ellos.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	Documento
4. Formación específica para el personal del Área de RRHH sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y violencia sexual.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	Nº de personas formadas Nº de horas de formación
5. Formación a la plantilla sobre la detección de situaciones de violencia de género en su entorno personal o laboral.	Toda la plantilla	Área de Administración y Recursos Humanos Área de Promoción de Empleo	Nº de personas formadas Nº de horas de formación

Tabla 25. Medidas del área de derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

10. ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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 elaborar documentación 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	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Comunicación pública del plan de igualdad de la entidad.	Entidades consorciadas. Ciudadanía de l'Horta Nord.	Áreas de Administración y Recursos Humanos, Promoción de Empleo y Promoción Económica	Acto de comunicación sobre la puesta en marcha del II Plan de Igualdad. Publicación en la web corporativa. Publicación en la base de datos de gestión de personal.
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	Contenido del módulo formativo sobre lenguaje inclusivo. Número de personas que realizan la formación Número de acciones de formación.
3. Actualizar el “manual de estilo de comunicación no sexista” para su uso en toda la plantilla.	Toda la plantilla.	Áreas de Promoción de Empleo y Promoción Económica	Manual elaborado
4. Disponer de un buzón virtual para la igualdad como vía de comunicación y participación del personal en materia de igualdad (propuestas o denuncias).	Toda la plantilla	Área de Promoción de Empleo	Canal habilitado Nº de comunicaciones
5. Desagregar los datos por sexos en los registros, estadísticas y estudios, así como utilizar un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la entidad.	Ciudadanía	Área de Promoción de Empleo y Promoción Económica	Ejemplos de documentos.

Tabla 26. Medidas del área de comunicación, información y sensibilización.

9. CALENDARIO Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.

En cuanto a la fase de desarrollo del PIO, se han estructurado las acciones en un calendario temporal distribuido por anualidades, entre el 2025 y el 2028. Para la organización temporal de las mismas, se han tenido en cuenta tanto las prioridades detectadas tanto 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 de forma extraordinaria en función de la periodicidad que requiera el correcto desarrollo de las actuaciones.

Se detalla a continuación el calendario de implantación de las medidas propuestas para cada una de las áreas.

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Elaborar las ofertas de empleo con lenguaje no sexista ni elementos que supongan ningún tipo de discriminación directa o indirecta.	X	X	X	X
2. Incluir en las bases como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado, a igualdad de mérito y capacidad.	X	X	X	X
3. 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.	X	X	X	X
4. Puntuación en los procesos de selección de los cursos realizados en igualdad de oportunidades en el apartado de méritos.	X	X	X	X
5. Elaboración de informes de impacto de género previos y posteriormente a cada proceso selectivo.	X	X	X	X
6. Reserva del puesto de trabajo a las trabajadoras que estén en bolsa de empleo que se encuentren en las 6 semanas obligatorias por maternidad al ser llamadas para la adjudicación de una plaza vacante, siempre y cuando no se perjudique la ejecución de los proyectos.	X	X	X	X
7. Tener en cuenta en todos los procesos selectivos las circunstancias específicas por motivos de conciliación, tanto para hombres como para mujeres, y especialmente aquellos vinculados a las necesidades de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, salvo que se demore o perjudique la ejecución del proceso selectivo.	X	X	X	X
8. En la medida de lo posible, se tratará de promover la creación de tribunales paritarios para los procedimientos selectivos, siempre que esto no suponga vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus integrantes.	X	X	X	X
9. Difundir un manual específico de acogida para el personal de nueva incorporación que incorpore toda la información laboral en materia de igualdad de género, que se complementará con la formación en igualdad.		X		

Tabla 27. Calendario del área de selección y contratación.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Revisar la redacción de la RPT con perspectiva de género, tanto en las definiciones de los puestos de trabajo, perfiles y competencias profesionales como en el uso inclusivo e igualitario del lenguaje.			X	X
2. Analizar el número de mujeres y hombres por puestos de plantilla.			X	X

Tabla 28. Calendario del área de clasificación profesional.

ÁREA DE FORMACIÓN				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Incorporar en la programación de los cursos de formación de la entidad la perspectiva de género.	X	X	X	X
2. Programar e impartir dentro del plan de formación periódico de la entidad un módulo de formación en igualdad de oportunidades para todo el personal que se incorpore a la entidad.	X	X	X	X
3. Promover la formación en temáticas asociadas a la igualdad (comunicación, acoso, discriminación, gestión del tiempo, hábitos saludables, etc. entre la plantilla. En el seno de la comisión de igualdad se establecerán un cronograma en función de las fases de incorporación del personal, así como de las temáticas más oportunas.	X	X	X	X

Tabla 29. Calendario del área de formación

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Medidas de acción positiva hacia las mujeres en caso de empate en procesos de promoción a cargos de responsabilidad.	X	X	X	X
2. Valoración de los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional.	X	X	X	X

Tabla 30. Calendario del área de promoción profesional

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Integrar la perspectiva de género en la promoción de la salud laboral y, en especial, proteger las situaciones de embarazo, maternidad y lactancia, adaptando las condiciones de trabajo de las mujeres en estas situaciones.	X	X	X	X
2. Incorporar progresivamente en los exámenes de salud laboral la perspectiva de género.				X
3. Incorporar productos de higiene femenina en los botiquines.	X	X	X	X
4. Ofrecer a la plantilla información de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	X	X	X	X
5. Elaborar y difundir pautas para garantizar el derecho a la desconexión digital.	X			
6. Revisar, con perspectiva de género, las instalaciones de terceras entidades para mejorar las condiciones ergonómicas de trabajo		X		

Tabla 31. Calendario del área de condiciones de trabajo

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Realizar un análisis de los permisos concedidos por motivos de conciliación por si fuera necesario elaborar algún tipo de acción positiva o incorporar alguna medida que facilite el equilibrio entre la vida personal y profesional.	X	X	X	X
2. Elaborar y difundir un documento fácilmente accesible y sencillo en el que las personas que se incorporan a la entidad conozcan los diferentes recursos disponibles en materia de un ejercicio responsable de los derechos de la vida personal y laboral.	X			
3. Mejorar el funcionamiento de la bolsa de horas implementada durante la aplicación del II PIO, si al finalizar la evaluación del mismo se valora como una medida adecuada y útil para la conciliación de la plantilla.	X			
4. Se valorará el uso de la flexibilidad horaria extraordinaria y el teletrabajo para atender aquellas situaciones de necesidad de conciliación, debidamente acreditadas y justificadas, que puedan presentar el personal, ajustando su aplicación de forma singularizada y respetando el funcionamiento ordinario de los servicios y dependiendo del puesto de trabajo.	X			

Tabla 32. Calendario del área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

ÁREA DE RETRIBUCIONES				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Realizar una auditoría retributiva	X	X	X	X
2. Asegurar el principio de igualdad retributiva, realizando un estudio comparativo de las retribuciones, diferenciando las básicas y las complementarias		X		

Tabla 33. Calendario del área de retribuciones

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Revisión del actual protocolo de prevención de acoso para incorporar modificaciones y mejoras, así como su publicación para conocimiento por la plantilla.			X	
2. Incorporar al plan de formación un módulo sobre acoso sexual y por razón de sexo.			X	X
3. Elaborar un protocolo o medidas de protección generales para el colectivo LGTBI			X	X
4. Elaboración de un documento para comunicar a la plantilla las medidas que contempla la entidad para proteger a la plantilla contra el ciberacoso		X		

Tabla 34. Calendario del área de acoso sexual o por razón de sexo

ÁREA DE DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Proteger a las mujeres trabajadoras de la entidad que sean víctimas de violencia de género, facilitando los recursos que existen para ello, sin que sea necesario acreditar con carácter previo la existencia de denuncia.	X	X	X	X
2. Elaborar un protocolo de actuación para garantizar una respuesta eficaz en la atención a las víctimas de violencia de género, estableciendo los cauces de acceso y de actuación.			X	X
3. Elaborar y difundir un documento fácilmente accesible y sencillo en el que las personas que se incorporan a la entidad conozcan los diferentes recursos y derechos disponibles en materia de protección de las víctimas de la violencia de género, así como los cauces adecuados para acceder a ellos.		X		

4. Formación específica para el personal del Área de RRHH sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y violencia sexual.		X		
5. Formación a la plantilla sobre la detección de situaciones de violencia de género en su entorno personal o laboral.		X		

Tabla 35. Calendario del área de derechos laborales de las víctimas de violencia de género

ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN				
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN AÑO:			
	1	2	3	4
1. Comunicación pública del plan de igualdad de la entidad.	X			
2. Incorporar al plan de formación un módulo sobre comunicación inclusiva.		X		
3. Actualizar el “manual de estilo de comunicación no sexista” para su uso en toda la plantilla.		X		
4. Disponer de un buzón virtual para la igualdad como vía de comunicación y participación del personal en materia de igualdad (propuestas o denuncias).	X	X	X	X
5. Desagregar los datos por sexos en los registros, estadísticas y estudios, así como utilizar un lenguaje no sexista en todas a aquellas comunicaciones públicas de la entidad.	X	X	X	X

Tabla 36. Calendario del área de comunicación, información y sensibilización

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y 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 del plan y procurar que el proceso al completo sea transparente para todas las personas participantes.

Este sistema de evaluación aportará información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación. Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del PIO en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura de la organización, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan.

Objetivos del seguimiento y la evaluación

El seguimiento y la evaluación permitirán cumplir los siguientes objetivos:

- Analizar y reflejar fielmente los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto real en la plantilla del Plan de Igualdad.
- Exponer y valorar las razones que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Realizar propuestas de mejora para las actuaciones planificadas y desarrolladas y valorar la posibilidad de continuidad de las acciones que hayan demostrado su pertinencia.

- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Establecer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, acreditando documentalmente mediante los indicadores definidos la consecución de las acciones previstas.

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.

Procedimiento de modificación

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, adaptación/eliminación de una acción, recursos, personas responsables, temporización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados.

Debido a que el PIO es un documento flexible, podrá ser modificado por decisión de la comisión en caso de detectar errores en la implantación de una medida, no tener indicadores adecuados o suficientes para evaluar la realización de las medidas, que se detecte una calendarización inadecuada que pueda ajustarse mejor a la situación de la entidad o otras incidencias que puedan surgir derivadas de la aplicación práctica del plan.

En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

11. COMISIÓN DE IGUALDAD: COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

Integrantes

La comisión de igualdad estará integrada, de forma paritaria, por un/a representante de la entidad (el gerente, asistido por la responsable del área de recursos humanos, que podrá representar a la entidad por delegación expresa), y el/a representante de la representación sindical de la plantilla.

Además, participarán con voz, pero sin voto, otras personas de la plantilla responsables del desarrollo de las acciones definidas en el presente PIO, así como otros/as asesores/as expertos que se pudieran determinar.

Competencias y funciones

La comisión de igualdad asumirá, a lo largo de todo el desarrollo del plan de igualdad, las siguientes responsabilidades:

1. Emitirá los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
2. Impulsará la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promoverá la implantación de las acciones teniendo en cuenta el tiempo, los medios y recursos necesarios.
3. Evaluará anualmente, en relación con cada uno de los objetivos fijados en el PIO, la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha. También aprobará el informe de evaluación intermedia y el informe de evaluación final del Plan de Igualdad.
4. Podrá realizar propuestas de mejora del acuerdo sobre las normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los y las empleadas públicas, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, o de corrección de deficiencias existentes, a la mesa de negociación.
5. Emitirá los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.

6. Informará a la plantilla periódicamente del desarrollo del plan de igualdad y promoverá su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

7. Atenderá y resolverá consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año, para realizar el seguimiento de la implementación del plan. Asimismo, se podrá reunir, con carácter extraordinario, cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales.

Los acuerdos se aprobarán por mayoría simple y se levantará acta de aquello que se trate en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos conseguidos. En caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Todos los miembros de la comisión de igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones.

12. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

Para el desarrollo del presente PIO la entidad 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.

Tabla 37. Recursos humanos.

Asimismo, es esencial contar con una variedad de recursos materiales que aseguren la implementación y sostenibilidad de las acciones planificadas. La entidad 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. A continuación, se detalla en una tabla los recursos materiales necesarios o adecuados:

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
Equipos, software y suministros básicos de oficina.
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 y materiales de difusión

Tabla 38. Recursos materiales.

Asimismo, aquellas medidas que así lo requieran se dotarán de recursos económicos específicos.

13. ANEXOS.

ANEXO 1. COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA

JOSE ANTONIO NAVARRO
VILAR
11 de junio de 2024



Expediente nº: 2024/5/17/000001

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del 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, el Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord, NIF P4600066G y domicilio social C/ Virgen de los Desamparados, nº 26, de Burjassot, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, en virtud del artículo 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula los planes de igualdad y su registro, y en virtud de la Resolución de Presidencia número 28, de fecha 9 de junio de 2024, ostenta legitimación para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la entidad Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord, que cuenta con 23 personas trabajadoras y con representación sindical de las personas trabajadoras.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y Laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones la Calle Virgen de los Desamparados, 26 de Burjassot.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente,

Fdo.: José Antonio Navarro Vilar.

Burjassot, a fecha de firma

CONSORCIO DEL PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO PACTEM NORD
C/ Virgen de los Desamparados, nº 26, Burjassot (Valencia) pactem@consord.info
www.consord.info



<https://sede.consord.info/portal/web/valbarCSV?csu=02E674614A3XKQDDILN90>
Documento electrónico (RD 1671/2009).

ANEXO 2. CONVOCATORIA A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

JOSE ANTONIO NAVARRO
VILAR
11 de junio de 2024



En Burjassot, a fecha de firma

Consortio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord con NIF P4600066G, y domicilio social en la calle Virgen de los Desamparados, 26 de Burjassot.

A la atención de Vicent Solbes Bou, en calidad de Representación Sindical de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.

Asunto: Comunicación de voluntad de iniciar la negociación para la elaboración del Plan de Igualdad

Estimado Vicent Solbes Bou,

En cumplimiento de lo dispuesto en el 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, nos dirigimos a usted para manifestar la voluntad de la entidad, de iniciar el proceso de negociación para la elaboración del III Plan de Igualdad del Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord.

El plan de igualdad objeto de negociación tendrá ámbito comarcal, y comprenderá a toda la plantilla de Pactem Nord, así como a todos los centros de trabajo de la entidad.

Adjuntamos junto a esta comunicación el documento de compromiso de la entidad.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Fdo.: José Antonio Navarro Vilar.

CONSORCIO DEL PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO PACTEM NORD
C/ Virgen de los Desamparados, nº 26. Burjassot (Valencia) pactem@consord.info
www.consord.info



<https://sede.consocti.ti.net/web/validarCSV?csu=78961F384F3XKQDDiLN9o>
Documento electrónico (RD 1671/2009).

ANEXO 3. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



Acta de constitución de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Oportunidades del Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord 2025-2028

En Burjassot, a 13 de junio de 2024.

Reunidos/as de una parte, la representación de la entidad,

- D^o. José Antonio Navarro Vilar, gerente de la entidad, asistido por la responsable del área de recursos humanos, ésta última con voz pero sin voto,


y de otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores,

- D. Vicent Solbes Bou, delegado sindical de la entidad.

Asistiendo, además, con voz, pero sin voto,

- D^o. Cristina Sancho Ibáñez, responsable del área de recursos humanos.
- D^o. Sonia Casaus Lara, responsable del área de promoción económica
- D^o. Cristina Millán González, responsable del área de empleo.
- D^o. Silvia Gea Civera, agente de igualdad de la entidad.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y el Plan de Igualdad, ACORDANDO, en cumplimiento de los arts. 45 y 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, constituir la Comisión de Negociadora del III Plan de Igualdad de oportunidades del Consorcio Pactem Nord y establecer sus competencias y normas de funcionamiento, siendo las 9:00 h. del día 13 junio de 2024.

Por la entidad	Por el delegado sindical
	

ANEXO 4. ACTA DE APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA



Acta de aprobación del Informe de diagnóstico del III Plan de Igualdad de Oportunidades del Consorcio Pactem Nord.

Burjassot, 25 de julio de 2024

Reunida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Consorcio Pactem Nord, en la sede de la entidad (sala de reuniones de CEMEF).

De una parte, la representación de la entidad,

- Dº. José Antonio Navarro Vilar, gerente de la entidad.

Por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores,

- Dº. Vicent Solbes Bou, delegado sindical de la entidad.

Asistiendo, además, con voz, pero sin voto,

- Dª. Cristina Sancho Ibáñez, responsable del área de recursos humanos.
- Dª. Cristina Millán González, responsable del área de empleo.
- Dª. Silvia Gea Civera, agente de igualdad de la entidad.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el informe diagnóstico del plan de igualdad de la entidad, **ACORDANDO la aprobación del Informe de Diagnóstico del III Plan de Igualdad 2025-2028 del Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord.**



Signature of José Antonio Navarro Vilar, Gerente del Consorcio Pactem Nord.

Fdo. José Antonio Navarro Vilar.
Gerente del Consorcio Pactem Nord



Signature of Vicent Solbes Bou, Representante sindical.

Fdo. Vicent Solbes Bou.
Representante sindical

ANEXO 5. ACTA DE APROBACIÓN DEL PIO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA



Acta de aprobación del III Plan de Igualdad de Oportunidades del Consorcio Pactem Nord 2025-2028

Reunida la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad del Consorcio Pactem Nord en la sede la entidad (sala de reuniones de CEMEF), en fecha 30 de julio de 2024.

Reunidos/as de una parte, la representación de la entidad,

- Dº. José Antonio Navarro Vilar, gerente.

Por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores,

- Dº. Vicent Solbes Bou, delegado sindical.

Asistiendo, además, con voz, pero sin voto,

- Dª. Cristina Millán González, responsable del área de empleo.
- Dª. Silvia Gea Civera, agente de igualdad de la entidad.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el plan de igualdad de la entidad, **ACORDANDO la aprobación del III Plan de Igualdad 2025-2028 del Consorcio para la Creación de Empleo Pactem Nord, elevando este texto para su aprobación por parte del Consejo Rector de la entidad.**



Fdo.: José Antonio Navarro Vilar
Gerente del Consorcio Pactem Nord

Burjassot, 30 de julio de 2024.



Fdo.: Vicent Solbes Bou.
Delegado sindical de la entidad.