

I PLAN DE  
IGUALDAD DE LA  
MANCOMUNIDAD  
INTERMUNICIPAL  
DEL ALTO PALANCIA  
2019 - 2020



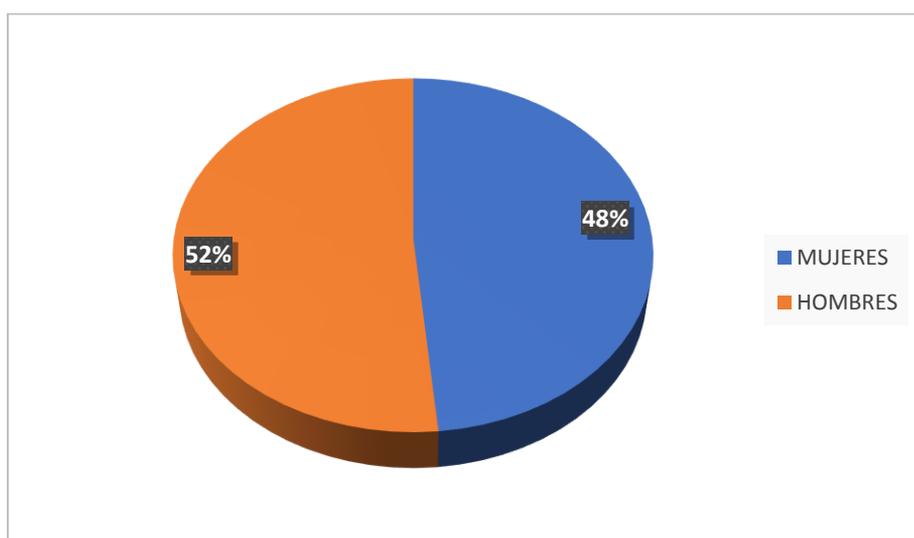
# 1 INTRODUCCIÓN.

---

Un Plan de Igualdad Municipal, tal y como viene establecido por la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, debe erigirse como una hoja de ruta que establezca tanto el origen como el objetivo de las políticas que se desarrollen para conseguir la igualdad de oportunidades real entre géneros. Esta igualdad es un principio básico de la democracia española. No obstante, nos encontramos ante un escenario alejado de esta realidad y es que estamos lejos de alcanzar la igualdad efectiva. A pesar de los esfuerzos, los datos que se desprenden en relación con el mercado laboral, reparto del trabajo doméstico, cuidados, distribución de la pobreza y, sobre todo, violencia, son reveladores respecto de la persistencia de las situaciones de discriminación y desigualdad.

Los roles que mujeres y hombres han ido desempeñando en la sociedad, están experimentando una transformación importante; sin embargo, estos cambios no hubieran sido posibles sin la intervención del movimiento feminista que se ha erigido como el motor principal de que el avance sea en esta dirección. Así, el espíritu que subyace en este Plan es un cambio a este modelo igualitario.

La comarca del Alto Palancia, aunque no todos los municipios que la integran formen parte de la Mancomunidad, destacan por ser localidades de no muchos habitantes y que han sufrido un proceso de despoblación a lo largo del siglo XX atenuado en los últimos años por la llegada de inmigrantes de otros países. A pesar de esto, y como se muestra en la gráfica siguiente, el 48,8% de la población residente en los municipios son mujeres y es, por tanto, imperativo equiparar los derechos entre géneros dado que estamos hablando de los derechos de la mitad de la población.



Fuente: INE

La elaboración de este plan expresa la voluntad de colaboración y coordinación entre los trabajadores de la entidad y las administraciones locales que la componen, en materia de igualdad, para así llevar a cabo una serie de actuaciones que permita avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres.

El contenido de este se articula en torno a la definición de 17 acciones concretas para desarrollar de forma operativa los 7 objetivos que se proponen.

## 2 PRINCIPIOS INSPIRADORES

---

- **Flexibilidad:** El Plan responde a situaciones que se presentan en este momento, pero asumiendo las variaciones pertinentes.
- **Coordinación:** todas las acciones que se recogen en este Plan buscan la coordinación y colaboración entre instituciones aprovechando las sinergias existentes.
- **Colaboración institucional:** En todo caso, este Plan contará con el apoyo institucional.
- **Prevención:** El Plan establecerá mecanismos de prevención de situaciones de riesgo.

## 3 MARCO NORMATIVO.

---

### 3.1 NORMATIVA EUROPEA.

La Unión Europea ha adoptado, desde 1957, trece directivas distintas en el ámbito de la igualdad de género. Esta legislación trata de regular, entre otras cosas, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito del trabajo, retribuciones laborales y el acceso a bienes y servicios.

En el propio Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea – Tratado de Roma -, se establece el derecho a la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras y se prevé el establecimiento de normas que prohíban la discriminación en el empleo. Desde ese momento la CEE ha aprobado algunas Directivas relativas a esta promoción del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El **Primer Programa de Acción Comunitario** (1982 – 1985), aprobado por el Consejo de Ministros de la Comunidad Europea, aborda por primera vez los derechos individuales de las mujeres e intentar llevar a la práctica el principio de igualdad de oportunidades. Esto sirvió para que algunos de sus países miembros vieran la necesidad de desarrollar políticas públicas que tuviesen como eje el fomento de la igualdad.

El **Segundo Programa de Acción Comunitario** (1986 – 1990), por su parte, tenía como objetivo la evaluación de la efectividad del primer programa aprobado, así como dar continuidad a este.

El **Tercer Programa** (1991 – 1995) tuvo como objetivo la promoción del papel de la mujer en la esfera pública. Este tercer programa fue de especial relevancia porque establecía un presupuesto delimitado para llevar a cabo sus objetivos.

En el **Cuarto Programa** (1996 -2000) se planteó el término “*Mainstreaming*” que planteaba la aplicación de una dimensión de género en todas las políticas que se adoptaran desde la Unión Europea, así como de sus Estados miembro.

El **Quinto Programa de Acción Comunitaria** (2001 – 2006) se presenta como un programa de coordinación de las acciones, así como del incremento de la financiación a estas para mejorar su efectividad.

Además de estos programas de Acción, la Unión Europea ha destinado grandes esfuerzos a la promoción de la igualdad entre géneros, haciendo hincapié en el campo del empleo. En el **Tratado de Ámsterdam (1997)**, la Unión Europea reconoce la igualdad entre hombres y mujeres como una de sus tareas pendientes.

A partir de este Tratado, los Estados miembros se comprometen, atendiendo a su artículo 141, a incorporar el principio de igualdad en sus acciones y tomar en consideración la perspectiva de género en la adopción de políticas generales.

La Comisión Europea, reafirmó su compromiso en 2010 con la publicación el 5 de marzo de ese mismo año de la llamada, Carta de la Mujer, en que se subraya la importancia de la toma en consideración de esta igualdad de género a la hora de llevar a cabo sus políticas, sobre todo en las concernientes a empleo.

En 2011 se aprobó un proyecto que constituiría un compromiso a largo plazo y que todavía sigue en vigor. Este Pacto europeo por la igualdad de género (2011 -2020) tiene como finalidad abordar desafíos en materia de igualdad, así como garantizar la integración de la perspectiva de género en los ámbitos de actuación pública.

El compromiso de Unión Europea se refuerza tanto con la adopción de directivas específicas como con la creación de estructuras específicas dentro de las instituciones europeas, con responsabilidades específicas en materia de igualdad. La Directiva más representativa en este ámbito es la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y que supone una refundición de algunas de las directivas europeas anteriores – específicamente las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE -. En esta directiva, se lleva a cabo, entre otras cosas, la redefinición de algunos conceptos como son: discriminación directa e indirecta, acoso, acoso sexual, igualdad

de retribución, igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social. Por otro lado, algunas de las estructuras creadas con este propósito son: Unidad de igualdad de oportunidades, Servicio de Información sobre la Mujer, Comité Consultivo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, en 1995 se constituyó el *Grupo de Comisarios/as por la igualdad de oportunidades*, como resultado de un compromiso al más alto nivel.

Por último, Europa 2020, afianza esta estrategia de incorporación de la igualdad entre géneros y propone la eliminación de barreras de entrada a mercado laboral para las mujeres, resaltando lo favorable que resulta para un desarrollo sostenible de la economía, la consecución de una igualdad real y efectiva.

## 3.2 NORMATIVA ESTATAL

Con la aprobación de la Constitución Española en 1978, queda recogido en su artículo 1.1 que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la **igualdad** y el pluralismo político.” Y, así mismo, el artículo 14 CE dictamina que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En 1983, se crea en España, el Instituto de la Mujer que se erige como el primer organismo con competencias exclusivas para llevar a cabo las políticas públicas dirigidas a eliminar la discriminación y avanzar hacia la igualdad. Cinco años después de su creación, se promulga el **I Plan de igualdad de Oportunidades** (1988 – 1990) con la correspondiente inclusión de España en el Segundo Programa de Acción Comunitario. Este primer plan de igualdad es especialmente significativo por su contexto. A partir de este, se van a suceder los distintos Planes de Igualdad que paralelamente a los **Programas de Acción Comunitarios** que se vienen desarrollando en la Unión Europea.

España, como el resto de los miembros de la Unión Europea, ha realizado la trasposición de todas las directivas europeas, siempre en consonancia con los principios rectores consagrados en la Constitución Española.

Hay tres normas a las que hay que hacer especial mención por su aportación al establecimiento de un marco jurídico igualitario

En primer lugar, la **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas de impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno. Esta ley establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias han de ir necesariamente acompañadas de un informe en el cual se deben poner de manifiesto los posibles efectos que la norma en cuestión pueda tener de manera diferenciada.

La gravedad de la situación de las mujeres víctimas de violencia de género desembocó en la aprobación de la **Ley Orgánica 1/2014**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral

contra la Violencia de Género. La necesidad de esta Ley radica en la consideración de la exigencia a los poderes públicos de ser conscientes de la existencia de este fenómeno, así como el atraque que este supone a los derechos fundamentales de las mujeres. El ámbito de la ley abarca tanto la prevención como aspectos educativos, de prevención y asistencia.

En esta ley, la violencia de género adquiere un tratamiento integral y multidisciplinar con medidas de socialización, educación, apoyo a las víctimas, intervención sanitaria, regulación de las normas procesales o protección de la detección precoz de los casos y una adecuada protección de los menores que se encuentran dentro del entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia.

Por último, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta ley, se marca algunos objetivos como son: el establecimiento de medidas destinadas a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, la eliminación de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres – incluido el doméstico -, erradicación de la violencia de género, conciliación del trabajo con la vida personal y familiar e implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito de la administración y su fomento en las relaciones sociales, culturales y artísticas. Del mismo modo, se establece un marco general para la adopción de acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

### 3.3 NORMATIVA AUTONÓMICA

En cuanto a la normativa autonómica, contamos con la **Ley 9/2003, de 2 de Abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, que, en conformidad con el artículo 2 del **Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana** y la **Constitución Española**, fomenta las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía sea real y efectiva y que se eliminen aquellos obstáculos que dificulten su cumplimiento. A pesar de que la situación de las mujeres haya cambiado en los últimos años, es un hecho indiscutible que todavía permanece un nivel de desigualdad notorio: salario inferior al que reciben los hombres, tareas domésticas no remuneradas, etc.

La presente ley pretende establecer unas medidas y garantías enfocadas a la supresión de la discriminación y desigualdad entre géneros. Algunos de los ámbitos de actuación principales son: la atención a la violencia de género (física, psicológica, económica o de cualquier otro tipo), la equiparación de salarios, la creación de un modelo de enseñanza basado en la formación en igualdad entre sexos, la conciliación familiar y laboral, y la presencia paritaria de hombres y mujeres.

Otra de las leyes que debemos mencionar es la **Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI** que, de acuerdo con el artículo 1 de su Título I “tiene por objeto reconocer el derecho de las personas

lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar”. Del mismo modo se establecen objetivos y medidas concretas para el cumplimiento efectivo de dicha ley.

Contamos también con varios decretos a nivel autonómico:

- **Decreto 177/2011, de 18 de Noviembre, del Consell**, que modifica al **Decreto 232/1997, de 2 de Septiembre, del Gobierno Valenciano, por el cual se crea el Observatorio de Publicidad no Sexista de la Comunidad Valenciana**, un órgano de carácter consultivo en materia de igualdad de las mujeres, que tiene como objetivo evitar en dichos medios los contenidos discriminatorios que atenten contra la dignidad de las mujeres. Entre las funciones principales destacan:
  - El seguimiento continuo de anuncios y campañas publicitarias de la Comunidad Valenciana,
  - Y la elaboración de informes y recomendaciones para eliminar el sexismo de la publicidad.
- **Decreto 153/2011, de 14 de Octubre, del Consell**, por el que se modifica el **Decreto 20/2004, de 13 de Febrero, del Consell, por el que se creó el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana**, con la finalidad de estudiar y hacer visibles las diferencias de género, a través de la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres respecto de los hombres, su evolución en el ámbito de la Comunidad Valenciana y la realización de un diagnóstico sobre los avances en la igualdad de oportunidades.
- **Decreto 133/2007, de 27 de Julio, sobre Condiciones y Requisitos para el Visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana**, que “regula el procedimiento, condiciones y requisitos para el visado, por parte del centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, de los Planes de Igualdad, presentados por empresas de la Comunidad Valenciana, que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su servicio”; así lo establece **el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat**.

Estos Planes de Igualdad reúnen unas medidas adaptadas según el diagnóstico de situación que fijarán unos objetivos a alcanzar y un seguimiento de éstos.

Y, por último, pero no menos importante, cabe mencionar la **Orden de 25 de Julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social**, por la que se crea el **Consejo Valenciano de la Mujer**.

En 26 de febrero de 1997 se establece el **“Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Bienestar Social”**, donde se le dedica una sección a la mujer desde la cual se crean, promueven y ejecutan las disposiciones para generar el principio de igualdad del hombre y la mujer en los distintos entornos. Entre sus artículos (artículo 5.4), se hace referencia a la creación de órganos consultivos para temas específicos. Bajo estos objetivos se crea el **Consejo Valenciano de la Mujer**, que reúne a las representantes de los organismos más notorios que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## 4 OBJETIVOS DEL PLAN

---

### OBJETIVO GENERAL

Conseguir incorporar una perspectiva de género a las actuaciones que se desarrollen en la Mancomunidad Intermunicipal del Alto Palancia.

### Objetivos específicos

1. Fomentar la formación en materia de igualdad de género entre el personal de la administración.
2. Asegurar procesos de selección no discriminatorios
3. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal de la Administración.
4. Actuar contundentemente contra los casos de acoso sexual en el contexto laboral.
5. Informar sobre la legislación laboral en materia de empleo y mujer.
6. Evitar la presencia de estereotipos de género en las actividades que se propongan desde la Mancomunidad Intermunicipal.
7. Obtención del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”.

Así pues, para cada objetivo específico se van a proponer una serie de acciones concretas para su correcta consecución.

**OBJETIVO 1. FOMENTAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN**

<b>ACCIÓN 1</b>	Formar y sensibilizar al equipo técnico de la entidad en género e igualdad, mediante conferencias de buenas prácticas, con temáticas muy concretas que sirvan para el desempeño efectivo del trabajo en ésta área.
<b>ACCIÓN 2</b>	Incluir en las pruebas de acceso a la función pública contenidos de igualdad de género.
<b>ACCIÓN 3</b>	Valorar como mérito puntuable para el acceso a la función pública la formación certificada oficialmente en género e igualdad.
<b>ACCIÓN 4</b>	Difundir las acciones realizadas por la entidad en materia de género e igualdad a todos los municipios que integran la mancomunidad.
<b>ACCIÓN 5</b>	Asegurar la participación de todas las áreas de la Mancomunidad en días señalados como el 8 de marzo, 25 de noviembre y cualquier otra efeméride en el campo de la igualdad.
<b>ACCIÓN 6</b>	Incluir en la web de la Mancomunidad el Plan de Igualdad y elaborar materiales de divulgación sobre los recursos disponibles.
<b>ACCIÓN 7</b>	Mantener reuniones de seguimiento y evaluación del plan, así como emitir anualmente un informe de seguimiento y evaluación del cumplimiento de éste.
<b>ACCIÓN 8</b>	Crear la figura permanente de Agente de Igualdad en la Plantilla de la Mancomunidad.

**OBJETIVO 2. GARANTIZAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA POR PARTE DE LA MANCOMUNIDAD**

<b>ACCIÓN 1</b>	Posibilitar una guía sobre uso no sexista del lenguaje a todo el personal de la administración de la mancomunidad y a los ayuntamientos que la integran.
<b>ACCIÓN 2</b>	Revisar toda la documentación administrativa, institucional y publicaciones para eliminar de ellas cualquier muestra de lenguaje sexista.
<b>ACCIÓN 3</b>	Asegurar procesos de selección no discriminatorios.
<b>ACCIÓN 4</b>	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de selección.
<b>ACCIÓN 5</b>	Redactar bases para los procesos de contratación teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo.

**OBJETIVO 3. GARANTIZAR LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI**

<i>ACCIÓN 1</i>	Ofrecer un servicio de asesoramiento y apoyo a las personas LGTBI
<i>ACCIÓN 2</i>	Formar y sensibilizar al personal de la Mancomunidad sobre la diversidad sexual, familiar, de género y de desarrollo sexual mediante talleres o ponencias.
<i>ACCIÓN 3</i>	Realizar campaña divulgativa de sensibilización enfocada a la población sobre el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

**OBJETIVO 4. FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN**

<i>ACCIÓN 1</i>	Sensibilizar al personal de la administración sobre la importancia de compartir el trabajo doméstico, la educación de hijas e hijos y el cuidado de personas dependientes.
<i>ACCIÓN 2</i>	Favorecer la implicación activa de los hombres en las tareas de educación de hijas e hijos, así como en el trabajo doméstico y el cuidado de personas dependientes: permisos, excedencias, reducciones de jornada, etc.

**OBJETIVO 5. ACTUAR CONTUNDENTEMENTE CONTRA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

<i>ACCIÓN 1</i>	Elaborar un protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual por personas especialistas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
<i>ACCIÓN 2</i>	Implantar, hacer un seguimiento y evaluar el protocolo, llevando a cabo las sanciones o acciones correctivas y complementarias que sean necesarias.
<i>ACCIÓN 3</i>	Informar debidamente a todas las personas de la corporación de la mancomunidad sobre las normas de actuación establecidas a tal efecto, asegurando así el correcto funcionamiento llegado el caso.

<b>ACCIÓN 4</b>	Dar a conocer los casos de violencia contra las mujeres detectados anualmente a través de un informe.
-----------------	---

**OBJETIVO 6. INFORMAR SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN MATERIA DE EMPLEO Y MUJER**

<b>ACCIÓN 1</b>	Hacer un diagnóstico de empleo con perspectiva de género.
<b>ACCIÓN 2</b>	Crear un punto de información o disponer de un técnico de igualdad que pueda asesorar tanto a los técnicos municipales como a las mujeres que así lo deseen.

**OBJETIVO 7. EVITAR LA PRESENCIA DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES QUE SE PROPONGAN DESDE LA MANCOMUNIDAD**

<b>ACCIÓN 1</b>	Utilizar el lenguaje inclusivo en la promoción y difusión de las actividades que se propongan en la entidad.
<b>ACCIÓN 2</b>	Elaboración de una guía dirigida a las mujeres extranjeras sobre los recursos existentes.

**OBJETIVO 8. OBTENCIÓN DEL SELLO “FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS.”**

<b>ACCIÓN 1</b>	Disponer de un punto de asesoramiento para aquellas empresas que deseen obtener el sello.
-----------------	---

## 5 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

---

Según las Naciones Unidas (2006) “La violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito familiar es considerada una forma de discriminación y, por tanto, una violación de los derechos humanos”. Este reconocimiento facilita la comprensión del contexto en el que surge la violencia, que se encuentra modulada por diferentes motivos: condición económica, raza, clase social, edad, discapacidad, religión, cultura y orientación sexual (OMS, 2002; 2005).

La violencia de género es sin duda una de las peores lacras que sufre nuestra sociedad actual, por lo que desde la MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL ALTO

PALANCIA, creemos necesario la elaboración de un protocolo de actuación para estos casos, ofreciendo la mejor asistencia a las víctimas y creando pautas y criterios de actuación en caso de violencia de género, tanto en nuestra entidad como en los municipios que la integran.

Tenemos a nuestra disposición un departamento de servicios sociales, que sí que trata otros ámbitos como la desigualdad social, las subvenciones para personas en riesgo de exclusión social y el reparto de alimentos a familias sin recursos, etc.; pero que no tienen un departamento exclusivo que se encargue de la violencia de género (son otras entidades las que se ocupan de este asunto). Creemos necesario pues, la creación de una dependencia en los Servicios Sociales asuma estas competencias.

La violencia de género, como la discriminación de la mujer en muchos ámbitos de la vida cotidiana, forman parte, por desgracia, de la historia de la humanidad, por lo que erradicarla supone de un gran esfuerzo y no tendrá lugar a corto plazo, sino que supone de una implantación de nuevos medios y una construcción de un pensamiento más claro sobre la igualdad de derechos para todas las personas.

A pesar de que actualmente se realizan campañas de sensibilización y concienciación, los casos de malos tratos contra la mujer siguen siendo elevados, y no solo dejando consecuencias a nivel físico y psicológico, sino también, y con demasiada frecuencia, acabando con la muerte de ésta.

## 5.1 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

<b>PREVENCIÓN/SENSIBILIZACIÓN</b>	Todavía hoy en día, la sociedad en la que vivimos tiene unos valores que no favorecen la igualdad entre hombres y mujeres, y por esta razón, es necesario e importante la realización de un programa de concienciación, sensibilización y prevención de la violencia de género. Coloquios de mano de profesionales en la materia que puedan formar e informar a los trabajadores de la entidad para prevenir y detectar estos casos y actuar en consecuencia de la manera más efectiva posible.
<b>ASISTENCIA INTEGRAL Y PERSONALIZADA</b>	La asistencia a las víctimas de género dará cobertura a las diferentes necesidades dependiendo de la situación. De esta manera, se facilitará el acceso a los servicios/prestaciones que resulten más idóneas según las circunstancias personales y sociales.
<b>IGUALDAD</b>	Como ya se ha mencionado anteriormente en este documento, todas las víctimas tendrán atención sin ningún tipo de discriminación.

<b>CONFIANZA</b>	No será necesaria la existencia de una denuncia de malos tratos para que las víctimas reciban la atención que desde la entidad se prestará.
<b>SEGURIDAD Y PROTECCIÓN</b>	La entidad se compromete a que la atención será completamente confidencial y que se tomarán todas las medidas posibles para conservar su integridad personal.
<b>POTENCIACIÓN DE LA VÍCTIMA</b>	Uno de nuestros principales objetivos es que la víctima pueda ser capaz de recuperar su independencia en todos los ámbitos, potenciando su autonomía y llegando a tener un modelo de vida normalizado.
<b>RESPONSABILIDAD DE LOS PROFESIONALES IMPLICADOS</b>	Los profesionales asignados a esta dependencia podrán solicitar todos aquellos recursos que consideren necesarios para la realización de sus tareas.
<b>DEFENSA DE LAS PERSONAS MENORES DE EDAD</b>	Si las víctimas atendidas en la entidad tienen a su cargo menores de edad, se velará también por la atención y protección necesarias para su desarrollo integral.
<b>MÍNIMA VICTIMIZACIÓN</b>	La formación de los profesionales de la entidad es de vital importancia, ya que un mal asesoramiento o atención hacia la víctima puede generar un daño adicional en la persona. Esto es lo que se le llama victimización secundaria, ya que en muchas ocasiones la insensibilidad del sistema legal, la indiferencia de los poderes públicos y la insolidaridad de la propia comunidad hace que se agrave más la situación.

## 6 EVALUACIÓN DEL PLAN.

---

El seguimiento y posterior evaluación son herramientas básicas para medir la efectividad y eficiencia de ese Plan.

Para la evaluación del Plan, se creará una Comisión de Igualdad que será la encargada de valorar si se están cumpliendo los objetivos mediante las acciones propuestas y en qué medida. Del mismo modo, podrá plantear variaciones si así lo consideran, en algunas acciones para mejorar su efectividad o eficacia. Se realizará una revisión del plan y un informe anual de seguimiento y evaluación anual del cumplimiento de éste, y será publicado en la web de Mancomunidad, así como en las redes sociales y en los medios de comunicación que se consideren.