



PLAN DE IGUALDAD PARA LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LA COMARCA CAMPO DE CARIÑENA



2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTO

2. MARCO JURÍDICO

2.1. Normativa internacional

2.2. Normativa comunitaria

2.3. Normativa Nacional

2.4. Normativa Autonómica

3. ÁMBITO PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL

3.1. Ámbito personal

3.2. Ámbito temporal

3.3. Ámbito territorial

4. METODOLOGÍA

5. FASES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

I. Fase de acuerdo entre la entidad y la Representación de trabajadores

II. Fase de creación de la Comisión Negociadora

III. Fase de Diagnóstico (Informe y resultado de diagnóstico)

IV. Fase de Planificación y Diseño (Ejes estratégicos)

V. Fase de implementación del Plan de Igualdad

VI. Fase de evaluación

1. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTO

La igualdad entre hombres y mujeres se presenta como un principio básico y un derecho fundamental para todas las personas, y es a través del Plan de Igualdad, donde se intentan superar las discriminaciones sexistas y donde se promueve el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en dos cuerpos legales, más o menos paralelos, pero con dos implicaciones; por un lado, hablamos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; por otro lado, el Estatuto Básico del Empleado/a Público/a que implica a todas las Administraciones Públicas.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española. En su exposición de motivos se justifica de forma general la necesidad de implantar el principio de igualdad en todos los ámbitos, y de manera particular, establece las medidas necesarias a adoptar (entre las que encontramos los Planes de Igualdad).

En la ley se especifica que, aunque exista un pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, y habiendo sido esto un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres,

aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros».

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Esta legalidad vigente crea un marco de obligaciones a las organizaciones que, su incumplimiento puede acarrear sanciones laborales.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, instaura el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar este derecho. En su art. 5 establece la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo, aplicable al empleo público y al privado.

Aunque en un primer momento pueda parecer que no existen desigualdades en el ámbito laboral de las Administraciones Públicas, los informes de diagnóstico elaborados en éstas arrojan datos que contradicen esta creencia:

- El acceso a la función pública está basado en el principio de igualdad, siendo uno de los motivos por los que se presentan más mujeres que hombres a procesos de selección de personal. Pero si atendemos a la distribución de personal, observamos como mujeres y hombres se concentran en determinadas ocupaciones profesionales, conforme a la distribución social de roles. Es la llamada segregación horizontal.

- En cuanto a la carrera profesional, sí está basada en los principios de mérito, igualdad y capacidad, las mujeres obtienen el mismo resultado que los hombres, al contrario que ocurre si es de libre designación, en el que los hombres salen favorecidos. De hecho, sigue existiendo un techo de cristal en determinados niveles de la administración como los puestos directivos. Es la llamada segregación vertical.

- Respecto a las retribuciones, mujeres y hombres cobran igual en el mismo puesto de trabajo. Y aunque esto nos hiciese pensar que no existe brecha salarial, analizando algunos aspectos como: que son ellas las que solicitan más permisos de conciliación con la merma económica que supone en su salario, nos lleva a reconocer la existencia de una brecha salarial también en las Administraciones Públicas.

En cuanto al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, destacaremos lo dispuesto en el art. 17.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que remite a su vez a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Comarca de Cariñena quiere ser ejemplo dentro de su propia organización, con la aprobación de su **I Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales.**

Con fecha 18 de diciembre de 2023 se constituyó una Comisión para negociación del Plan de Igualdad, formada por representantes de la organización, de comité de empresa y representantes sindicales por parte de trabajadores, con la función de coordinar, seguir y evaluar las medidas que desarrolla el Plan de Igualdad, el cual tiene como alcance:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

2. MARCO JURÍDICO

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal, el cual se desarrolla a partir de actuaciones y normas de carácter internacional y comunitario que se citan a continuación:

2.1. Normativa Internacional.

El Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres está reconocido en numerosos textos internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que reconoció el derecho a la no discriminación por razón de sexo.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW), conocida como Carta de Derechos de las Mujeres, que permite a los Estados establecer medidas legislativas para la igualdad real a través de acciones positivas.

Para lograr que este derecho sea real y efectivo, se han desarrollado estrategias plasmadas en las Declaraciones de las diferentes conferencias mundiales sobre la Mujer, que han tenido lugar en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). En esta última se recogió la transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres (Mainstreaming), en todos los niveles de la Administración Pública y es seguida por exámenes quinquenales.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), declara la igualdad de oportunidades y trato de trabajadoras y trabajadores y la

eliminación de todas las formas de discriminación que nieguen o limiten esta igualdad.

2.2. Normativa Comunitaria.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de sus Tratados han contribuido a su consolidación y aplicación. El principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres para un mismo trabajo, está consagrado en sus Tratados desde 1957, autorizando la acción positiva para empoderar a las mujeres en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) establece que la igualdad debe ser garantizada en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la retribución, posibilitando la adopción de medidas que ofrezcan ventajas a favor del sexo menos representado.

Existe numerosa legislación europea en materia de igualdad, destacando: - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

En 2020, la Comisión Europea adoptó su Estrategia para la Igualdad de género para los próximos cinco años, proponiendo medidas de transparencia retributiva y la protección de un salario mínimo adecuado.

2.3. Normativa Nacional.

En España, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo está recogido en la Constitución Española de 1978 en su art. 14 así como la obligación de los poderes públicos para promover las condiciones para que sea real y efectiva (art. 19). Para ello, se aprueba normativa que además de promover,

conduce a la eliminación de toda manifestación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. En el ámbito del empleo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ordena a las Administraciones Públicas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y privado, la formación, la promoción profesional y condiciones de trabajo, así como a establecer medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo y para eliminar la discriminación por embarazo y maternidad. Concretamente, en su art. 45 establece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad, también recogido en la Disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015.

También el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, recoge la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres; obligación recogida también en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Por último, mencionar que las recientes Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que garantiza los derechos existentes, que generaliza la protección ante cualquier discriminación y que integra todos los motivos de discriminación y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, que dispone medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito de la Administración Pública, así como medidas en el ámbito laboral y del empleo público que concilien los requerimientos de la relación laboral o empleo público con las circunstancias de las trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales.

2.4. Normativa Autonómica.

La Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, reconoce en su art. 6 como derechos y libertades de las aragoneses y aragonesas los establecidos en la Constitución y los incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales de protección suscritos o ratificados por España, y obliga a los poderes públicos a velar por su protección y respeto. Además de reconocido, el principio de igualdad es considerado transversal a todas las políticas públicas de la Comunidad Autónoma.

El derecho de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, está desarrollado en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que en su art. 51. dispone la obligación de las Administraciones públicas aragonesas con más de 250 empleados la aprobación cada 4 años de un Plan de igualdad de oportunidades en la función pública y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos sus centros de trabajo.

3. ÁMBITO PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL

3.1. Ámbito Personal

El ámbito de aplicación del presente Plan alcanza a la totalidad del personal funcionario y laboral de la Comarca Campo de Cariñena, dando traslado a las empresas contratadas por la Comarca a los efectos de su conocimiento y aplicación si procede.

3.2. Ámbito Temporal

La vigencia del presente Plan de Igualdad es de cuatro años, desde que se apruebe por la Comisión de Igualdad hasta 2028.

3.3. Ámbito Territorial

El ámbito territorial del presente Plan son todos los centros de trabajo de la Comarca Campo de Cariñena.

4. METODOLOGÍA

El I Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales de la Comarca de Cariñena requiere para su aplicación de una metodología con las siguientes características:

- Es un plan transversal, que comprende a todas las Áreas de la Comarca y a la totalidad de la plantilla para su desarrollo.
- Es un plan específico para el personal de la Comarca, porque su diseño responde al análisis de la realidad sociolaboral de la plantilla que trabaja en él.
- Es un plan colectivo, porque su impacto resulta positivo para mejorar no solo la situación laboral y personal de las mujeres de la Comarca, sino también la de los hombres que la integran.
- Es un plan flexible y dinámico, que se adapta a nuevas normas y disposiciones que se puedan poner en marcha en materia de igualdad y a los resultados de la evaluación continua que se realiza sobre el mismo, para optimizar el alcance de sus acciones.

5. FASES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LA COMARCA CAMPO DE CARIÑENA

En base a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las pautas o pasos seguidos para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad son las siguientes:

FASE DE ACUERDO ENTRE LA ENTIDAD Y LA REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES

FASE DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

FASE DE DIAGNÓSTICO

FASE DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO

FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

FASE DE EVALUACIÓN

I. FASE DE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

En esta fase la Comarca Campo de Cariñena adquiere un compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización por parte de las representantes políticas de la Comarca, lo que supone:

- Reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización,
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la Comarca,
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan de igualdad.

II. FASE DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Previa a la elaboración del Plan de Igualdad para los empleados y empleadas y la representación legal del personal ratificaron la constitución de la Comisión Negociadora de igualdad y aprobaron el compromiso de la entidad para la realización, ejecución y evaluación de su Plan de Igualdad. Con ello, se adquirido la responsabilidad de integrar como principio básico y transversal, tanto en los objetivos de la Comarca como en la gestión de recursos humanos, el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La Comisión Negociadora está conformada de forma paritaria por representantes políticos de la Comarca y la representación de trabajadores de esta entidad, por tanto, se configura de esta forma:

- Por parte de la Comarca → El presidente y dos consejeros
- Por parte del Comité de Empresa → La presidenta del Comité de empresa y dos miembros.
- Representación sindical → Representante sindical por parte de UGT (actúa con voz, pero sin voto).

Esta comisión impulsará las acciones de:

- Informar y sensibilizar la plantilla
- Apoyar y/o la elaboración del diagnóstico y ejecución del Plan de Igualdad
- Apoyar y/o realizar su seguimiento y evaluación
- Priorizar las acciones a ejecutar
- Definir claramente la calendarización de las acciones del Plan, entendiendo su naturaleza y objetivos dado que ciertas acciones pueden ser independientes, otras deberán realizarse secuencialmente y algunas se desarrollarán paralelamente.
- Adjudicar las acciones a cada departamento y personas responsables, asegurando la integración de estas acciones en sus actividades habituales.
- Realizar el seguimiento del Plan desde el primer momento de su puesta en marcha, revisando el cumplimiento de los indicadores específicos para cada acción.

III. FASE DE DIAGNÓSTICO

En esta fase se ha elaborado un diagnóstico de la realidad de la Comarca en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para poder diseñar el presente Plan de Igualdad-

Aspectos analizados en el diagnóstico:

A) ANÁLISIS CUANTITATIVO:

- Características generales de la entidad (como organismo público)
- Características, estructura y segregación laboral de la plantilla
- Relación laboral y tipos de contrato
- Promoción y Formación
- Retribución salarial según la clasificación profesional
- Responsabilidades familiares y conciliación de la vida familiar

B) ANÁLISIS CUALITATIVO

- Encuestas a los trabajadoras y trabajadores: Promoción en la empresa, propuestas planteadas por las personas encuestadas, formación y conciencia de la igualdad en la entidad
- Análisis del protocolo de acoso (carece de él)
-

C) ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO

D) CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

INFORME DE LA FASE DE DIAGNOSTICO (RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO)

Para la correcta elaboración y posterior puesta en marcha del Plan de Igualdad es necesaria la realización de un exhaustivo diagnóstico que permita conocer la situación de la Comarca de Cariñena en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este diagnóstico tiene como fin analizar la realidad de la entidad en esta materia para la propuesta de acciones y medidas reales y efectivas que ayuden a paliar o mejorar posibles situaciones de desigualdad detectadas en diferentes ámbitos.

- Objetivos generales

- Conocer la realidad de la entidad con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Recoger información relevante sobre los datos generales de las personas trabajadoras.
- Analizar los datos obtenidos desde una perspectiva de género.

- Objetivos específicos

- Obtención de datos desagregados por sexo en cada uno de los ámbitos analizados.
- Conocer la incorporación de la igualdad de género a nivel de corporación política de la entidad.
- Conocer la percepción de la plantilla de la entidad sobre igualdad de género a nivel laboral.
- Detectar situaciones concretas de discriminación por razón de sexo o que generan desigualdad entre mujeres y hombres de la entidad.

A. ASPECTOS CUANTITATIVOS

A.1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Razón social	Comarca Campo de Cariñena
NIF	P5000038I
Domicilio social	Avenida Goya, 23 – 50400, Cariñena (Zaragoza)
Forma jurídica	Entidad local de la Administracion Publica

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre	Lucio Cucalón
Cargo	Presidente
Contacto	comarca@campodecarinena.org

ACTIVIDAD

Sector	Administracion Publica
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Municipios que forman parte de la Comarca / Provincia de Zaragoza

DIMENSIÓN

Personas trabajadoras	Mujeres: <input type="text" value="71"/> Hombres: <input type="text" value="10"/> Total: <input type="text" value="81"/>
Centros de trabajo	

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal	Si
Representación legal de trabajadores	Mujeres: <input type="text" value="5"/> Hombres: <input type="text" value="0"/> Total: <input type="text" value="5"/>

A.2. CARACTERÍSTICAS, ESTRUCTURA Y SEGREGACION LABORAL DE LA PLANTILLA

Para analizar las características de la plantilla se han tenido en cuenta diferentes herramientas de recogida de información, entre ellas la creación de una base de datos que ofrece las características más importantes.

La plantilla de la Comarca de Cariñena está compuesta **por 81 personas, de las cuales 71 son mujeres (87,65%) y el 10 son hombres (12,35%)**. Se observa que existe una mayor representación femenina, por lo que podemos considerar que es una plantilla feminizada, hecho asociado, generalmente, a muchos sectores, entre ellos el público y el de servicios sociales.

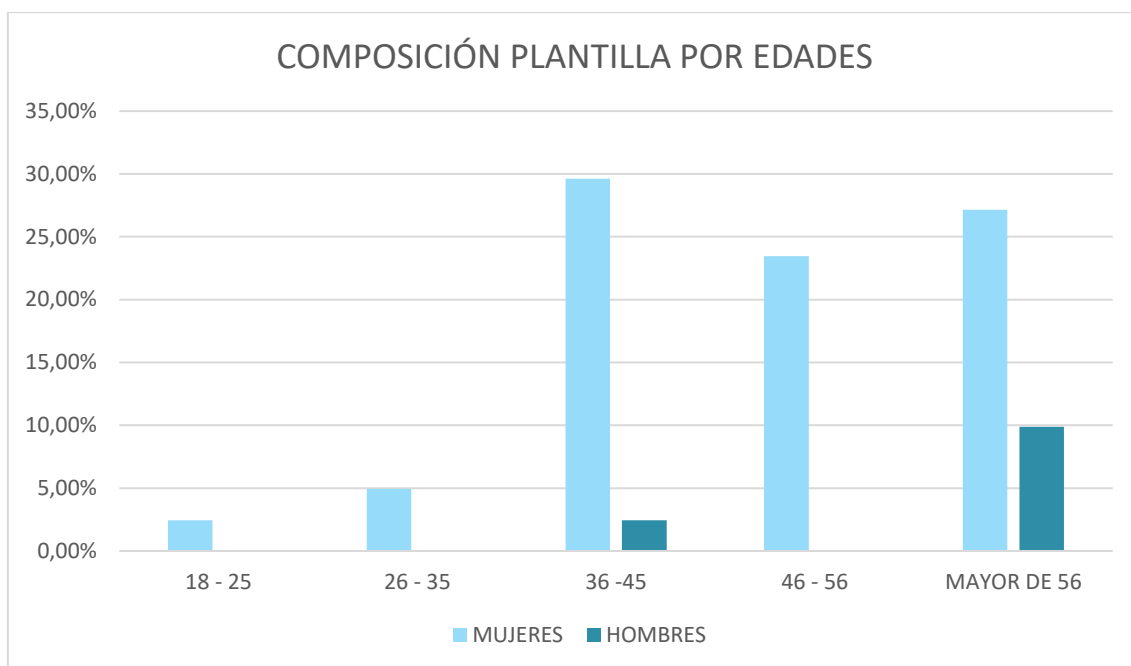
Gráfico 1. Composición de la Plantilla



Tabla. Composición de plantilla por rango de edad y sexo

Rango de edad	Sexo				TOTAL
	Mujeres		Hombres		
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	
18 – 25	2	2,45%			2,45
26 – 35	4	4,93%			4,93%
36 - 45	24	29,63%	2	2,45%	32,08%
46 - 56	19	23,45%			23,45%
+ 56	22	27,16%	8	9,87%	37,03%

Gráfico 2. Composición de plantilla por edades.



Analizando los rangos de edad de la composición de la plantilla las personas trabajadoras se distribuyen en 5 franjas etarias, comprendidas entre los 18 y más de 56 años. De ellas, la franja de mayor de 56 años es la que mayor cantidad de personas trabajadoras posee con 30 trabajadores (**37,03%**), siendo 22 mujeres y 8 hombres. La segunda franja de edad más numerosa es la de **36 a 45 años**

(**32,08%**), siendo mayor el % de mujeres que de hombres. En tercer lugar, se observa que, de **46 a 56** existen 19 trabajadoras (**23,45%**), en la cual son todas mujeres. Por último, los rangos de **18 a 25 y 26 a 35 disponen del resto de personas trabajadoras**, las cuales también, se encuentra constituido solo por mujeres.

A.3 RELACIÓN LABORAL Y TIPOS DE CONTRATO

Acerca de la relación laboral, la plantilla de la Comarca esta se distribuye en tres categorías: personal funcionario de carrera, personal funcionario interino y personal laboral. Según los datos analizados, más del 90% de la plantilla tiene un contrato temporal y, solo 8 empleadas/os de la Comarca son trabajadoras/es fijas, con contrato indefinido.

Se detalla a continuación:

Tabla. Composición de plantilla por tipo de contrato y sexo

	Sexo				TOTAL
	Mujeres		Hombres		
Tipo de contrato	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	
TEMPORAL	64	79,01%	9	11,12	90,13
INDEFINIDO	7	8,64%	1	1,23%	9,87%

Es importante destacar que, gran parte de esta temporalidad esta enfocada en el servicio de ayuda domicilio del área de servicios sociales de la Comarca, esto debido al tipo de puesto de trabajo y al movimiento de personal que genera el desarrollo de esta actividad en cubrir horarios determinados, bajas, vacaciones,

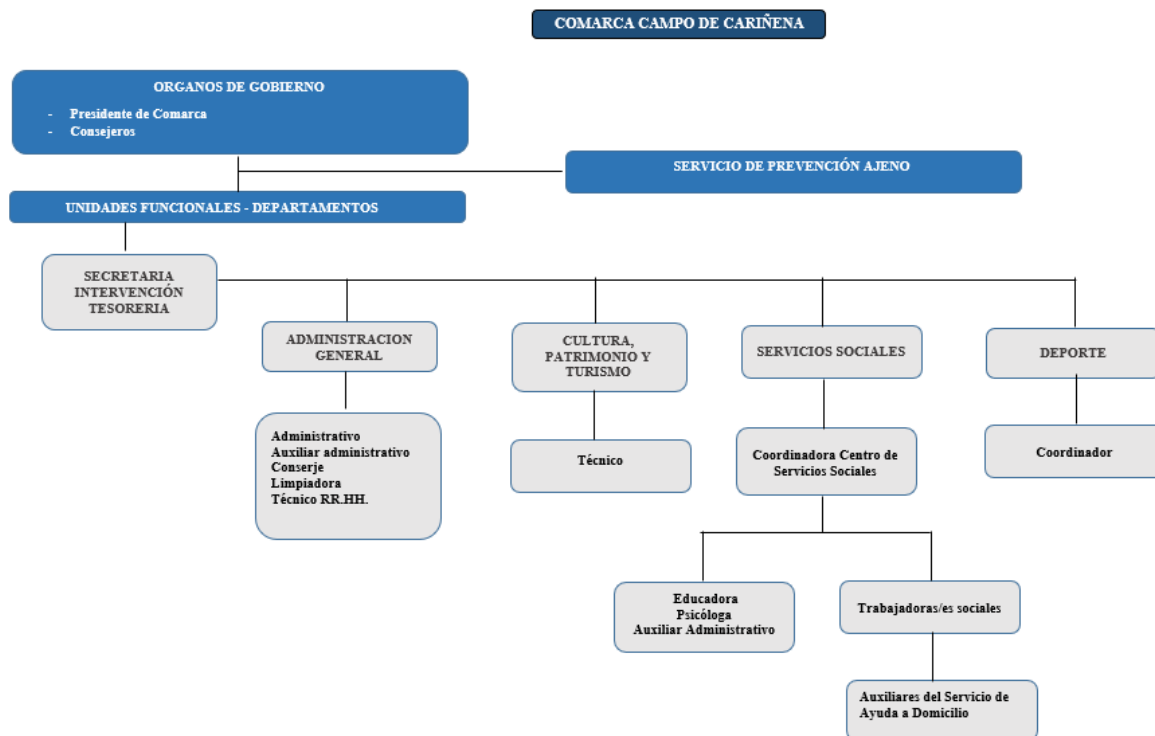
etc. No obstante, es importante resaltar que, la organización tiene pensando desarrollar los procesos de estabilización que tiene como finalidad reducir la temporalidad, reduciendo de esta forma la interinidad y el empleo temporal.

A.4. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Respecto a la promoción, la Comarca aplica los parámetros establecido en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionario civiles de la Administración General del Estado, y el artículo 61 del 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.

Así mismo, el convenio colectivo vigente contempla en su Capítulo V el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en condiciones de trabajo como en la formación y promoción profesional.

A continuación, se analiza la distribución del personal por niveles jerárquicos. Para ello, se valora el organigrama de la Comarca, en la que se engloba el conjunto de empleadas y empleados correspondiente a cada puesto a su unidad funcional.



Con relación a la Formación la Comarca no dispone de un plan de formación propio, aunque facilita la formación a todo su personal en las materias necesarias para el desempeño de sus puestos.

En materia de igualdad, es necesario una formación más especializada del personal que impulse y haga posible la implementación de la transversalidad de género en cada una de las áreas de gestión y que retroalimente los conocimientos generales de los trabajadores en la materia.

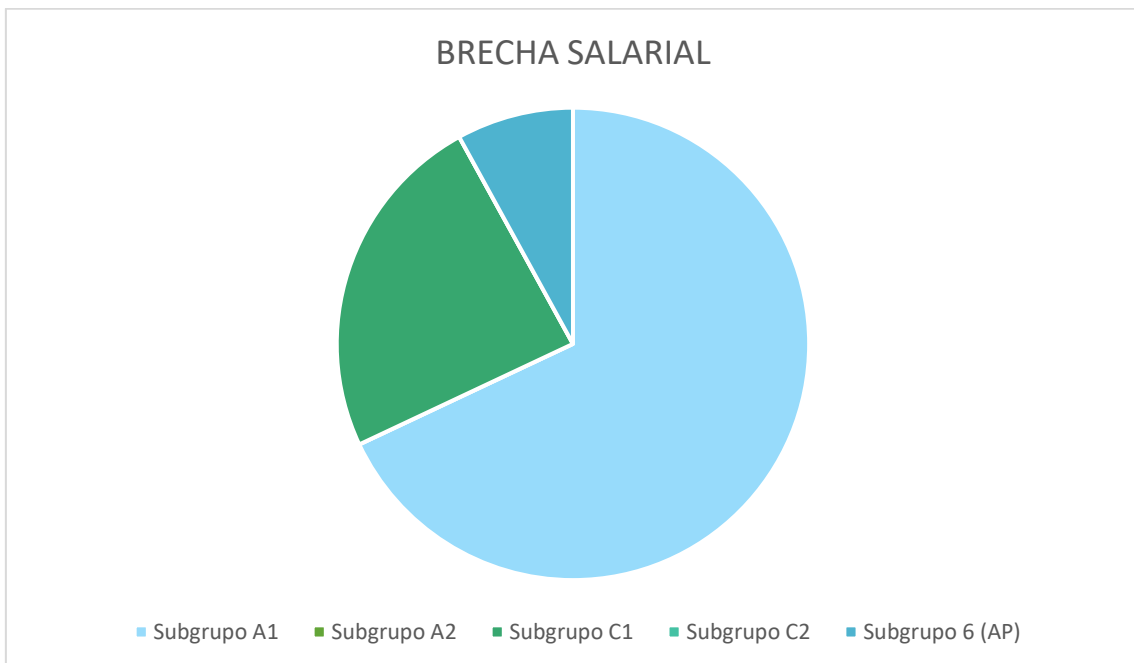
A.5. RETRIBUCIÓN SALARIAL SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En este apartado se ha analizado las políticas retributivas de la entidad y la existencia de brecha salarial, el cual se constituye de la siguiente manera:

Tabla. Retribución salarial por Grupo Profesional

	Media de la retribución total anual		Brecha
	Mujer	Hombre	
Subgrupo A1	62.558,67	53.388,69	17%
Subgrupo A2	35.337,35	35.337,62	0%
Subgrupo C1	38.825,64	36.728,71	6%
Subgrupo C2	23.245,78	-	0%
Subgrupo 6 (AP)	18.002,79	17.584,66	2%

Brecha salarial diagnosticada según el grupo profesional



Por lo que se concluye que:

- En general, las diferencias que puedan apreciarse vienen designadas por antigüedad, grupo de cotización y características del puesto.
- Con respecto al salario, el mismo es el mismo para cada grupo de cotización independientemente del sexo y se encuentra supeditado al convenio colectivo vigente y a los presupuestos anuales de la Comarca.
- Asimismo, se ha observado que existe una brecha salarial a favor de la mujer en las distintas categorías profesionales, esto debido a que, en todos los departamentos o áreas de la Comarca hay mas presencia de mujeres que de hombres, pero en líneas generales, los salarios son equitativos para ambos sexos.

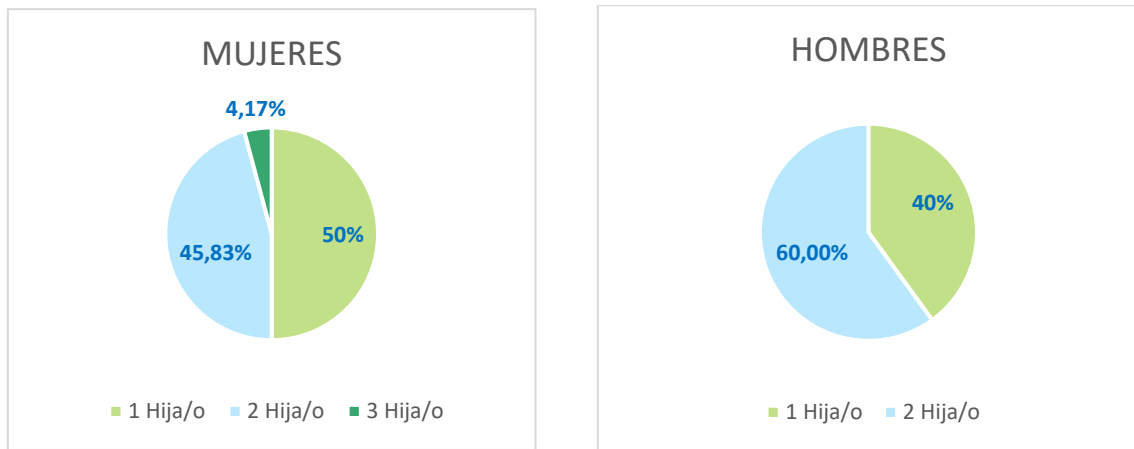
A.6. RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y CONCILIACIÓN FAMILIAR

Atendiendo al numero de hijas/os podemos hacer una clasificación entre personas trabajadoras que si tienen y las que no. En este sentido, se observa que el 62,96% (51) de las personas trabajadoras no tienen hijas/os, mientras que el 37,014% (30) tiene de 1 a 3 hijos.



Estudiando la diferencia por sexo, se aprecia gran diferencia entre las mujeres y hombres que tienen hijos, siendo 25 mujeres con hijas/os y 5 hombre con hijas/os.

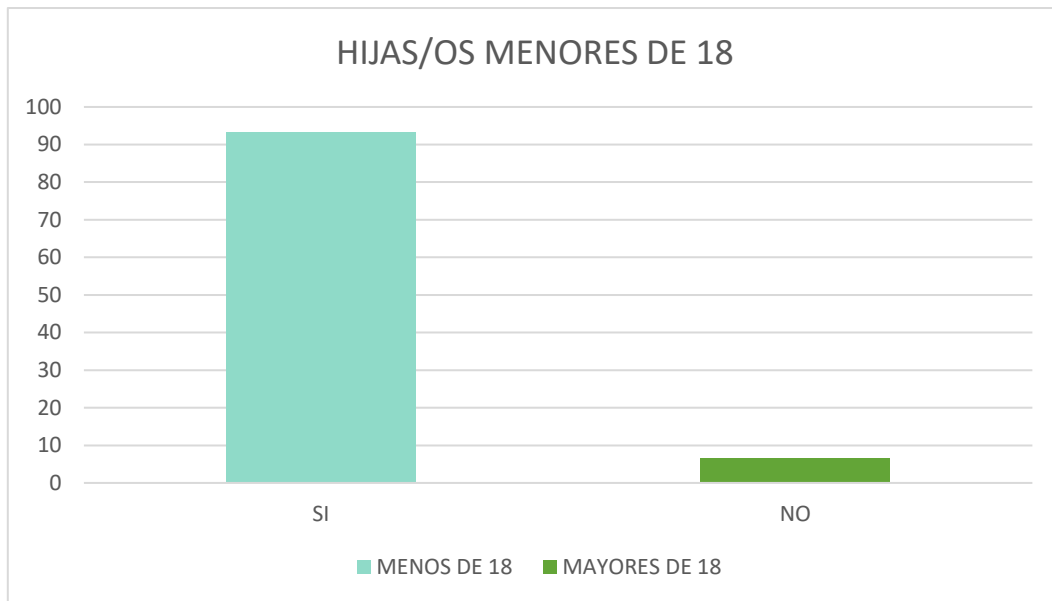
En este punto es pertinente detenerse para analizar el número de hijas/os dependiendo de la variable sexo, para observar si se produce diferencia significativa respecto a ello:



Las mujeres y hombres que tienen sólo un hijo o hija son mayoritarios en ambos casos, con un porcentaje similar. Lo mismo pasa cuando se tiene 2 hijos, se equipara a % similar. Sin embargo, hay diferencias entre ambos sexos cuando se tienen más de 3 hijas/os, ya que dicha variante desaparece en los hombres, contrario a las mujeres, donde el 4,17% de ellas tienen tres hijas/os.

En este sentido, y con el fin de analizar la conciliación familiar, es necesario determinar, según la información aportada por la Comarca, la edad de los/as hijas/os de los trabajadoras y trabajadores.

Los resultados arrojan que el 93,33% de los trabajadores y trabajadoras tienen al menos un hijo menor de 18 años, mientras un 6,67% tienen hijos mayores de 18 años.



En este caso, también es necesario la convivencia o cuidado de mayores o personas de situación de dependencia. En este caso, solo un trabajador/a vive con algún familiar en esta situación.

En este ítem también es importante considerar la itinerancia en el puesto de trabajo como factor primordial en la conciliación. Con respecto a esto, el 81,84% de la plantilla tiene un puesto itinerante, es decir, que su puesto de trabajo no está en un solo lugar fijo, esto debido a que, las trabajadoras y trabajadores del área de servicios sociales, especialmente de ayuda a domicilio, se encuentran en constante movimiento.

B. ANÁLISIS CUALITATIVO

B.1. Cuestionarios hechos a los trabajadores y trabajadoras

Para el análisis cualitativo se realizaron cuestionarios anónimos en toda la plantilla. Dichos cuestionarios contemplan apartados referentes Promoción y Formación, hasta el conocimiento de los trabajadores en tema de Igualdad.

Bien, teniendo en cuenta que es una entidad feminizada debido a la gran presencia de mujeres, un 60% de los trabajadores y trabajadoras consideran esta situación es debido al sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa, un 25% manifiesta que es así, por las cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo, un 3% establece que es por malas experiencias en contratación con hombres y el restante, 12% expresa que es por falta de perfiles con formación.

Asimismo, alrededor del 80% la plantilla considera que no existe discrepancia ni preferencias por el sexo en la promoción de trabajadoras y trabajadores ni que, exista menos oportunidades laborales en la entidad por razón de sexo.

Si se observa que, un porcentaje pequeño (3%) de los encuestados han hecho una observación referente a la representación política de la Comarca, la cual, en este caso, es mayoritariamente llevada a cabo por hombres, por lo que consideran que es necesario ampliar la representación femenina en esta área.

De igual forma, se realizaron encuestas respecto al conocimiento de la igualdad en la Comarca, la concienciación de la entidad en el tema y el 70% de la plantilla tiene desconocimiento en el tema y no ha sabido contestar dichas afirmaciones. Sin embargo, alrededor de 30% restante ha afirmado con una escala entre 3 y 4 (grado alto) que, la Comarca reconoce como principio básico la igualdad entre mujeres y hombres y que, actúa en consonancia con los principios de igualdad.

B.2. Protocolo de acoso laboral y/o sexual o por razón de sexo

La Comarca carece de un protocolo de actuación en caso de acoso laboral y/o sexual por razón de género, además de carecer de el mismo, en las encuestas hechas a los trabajadores, un 90% ha manifestado no conocer de información suficiente en materia de acoso laboral y/o sexual y que, además de ello desconocen como actuar en caso de sufrirlo.

C. ANÁLISIS CONVENIO COLECTIVO

El convenio colectivo actual para el personal Laboral de la Comarca Campo de Cariñena, reconoce en el capítulo V el principio de trato y oportunidades entre mujeres:

“Art. 25. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen. La Comarca removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad”

De igual forma, hace mención a la elaboración del Plan de Igualdad en artículo 26 (el cual no ha sido llevado a cabo, hasta ahora):

Art. 26. Plan de igualdad. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional séptima del 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, la Corporación

deberá elaborar y aplicar un plan de igualdad. En la elaboración y aplicación del plan de igualdad participará la representación de los empleados públicos y el texto se incorporará, como anexo, al presente convenio colectivo y en los posteriores que lo sustituyan. Para la aplicación de las medidas contempladas en el plan de igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El plan de igualdad tendrá como objetivos específicos: a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo. b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito. c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de este Ayuntamiento. d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres. e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades. La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de los empleados públicos. Una vez estudiada y valorada con detalle la situación, decidirá sobre la elaboración y aplicación del plan de igualdad.

Menciona la prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo, pero carece de un protocolo de actuación:

Art. 27. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad. BOP Z Núm. 46 26 febrero 2018 24 Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas. En el plazo máximo de un año se negociará con la representación de los empleados públicos un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente convenio colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Por último, el capítulo V, en su artículo 28 menciona los beneficios que obtendrá una trabajadora que haya sido víctima de violencia de género:

Art. 28. Violencia de género. La empleada pública víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones. La empleada víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma, pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia. La empleada pública víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Se puede evidenciar que la entidad cuenta con principios y políticas en pro de la igualdad. No obstante, su difusión o fomento es precario, ya que mucho de los trabajadores desconocen de estos beneficios.

Es importante resaltar que, la Comarca se encuentra en el desarrollo de un nuevo convenio colectivo al cual se le anexara el siguiente Plan de Igualdad, pudiendo mejorar las condiciones antes descritas.

E) CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

1. SEGREGACIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y ACCESO AL EMPLEO

En este apartado se concluye que existe una diferencia importante entre mujeres y hombres en la plantilla, siendo una entidad feminizada donde el 87,65% de las/os empleados/as públicos son mujeres. Esto puede venir justificado por el tipo de actividad desarrollada en la Comarca, en la cual existe más participación de mujeres que de hombres.

El sistema de acceso al empleo publico se realiza a través de convocatoria publica por medio de concurso-oposición, en este sentido, no existe discriminación por sexo en la forma de acceder al puesto de trabajo, así lo considera también, el 80% de las personas encuestadas.

Con respecto a la posibilidad de barreras internas o externas para la incorporación de mujeres, se ha comprobado que es una entidad feminizada y que, en general, son pocos hombres los que se presentar a las ofertas o vacantes.

2. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Una de las principales deficiencias que se esclarece en los resultados de este apartado es que no se posee una Regulación de Puestos de trabajo (RPT), aunque ya se está trabajando a este respecto.

Con respecto a los resultados del diagnóstico, algunos ítems claves son:

- No existe gran conocimiento sobre si el personal encargado posee formación en materia de igualdad.
- El 82% de las trabajadoras y trabajadores afirma que se fomenta por igual la incorporación de mujeres y hombres a puesto de trabajo
- Con respecto a la formación en igualdad, se detecta que es precaria y existe poco conocimiento de ello.
- Por último, la entidad no posee un plan de formación propio y no se han realizado cuestionarios de necesidades formativas.

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL SEGÚN CLASIFICACIÓN LABORAL

En este apartado se ha analizado las políticas retributivas de la entidad, así como la existencia de brecha salarial, con lo que se aportan las siguientes conclusiones:

- En general, se concluye que las diferencia que puedan apreciarse viene designadas por antigüedad, características del puesto, grupo de cotización.
- Con respecto al salario, la mayoría de franjas son similares, la franja que más personas trabajadoras reúne es la del Subgrupo A6 y también, donde hay mayor representación de mujeres.
- Respecto a la brecha salarial, se observa que existe cierta brecha positiva hacia mujeres, sin embargo, no es un % muy mayor y viene justificada a que existe mas mujeres que hombres en la entidad, aunado a los trienios

y condiciones particulares de cada empleado o empleada en la administración pública.

4. RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

En cuanto a la conciliación se concluye que:

- El 37% de los trabajadores de la Comarca tienen hijos/as-
- De ese 37%, el 93% de ello, es decir casi el total de las madres y padres tienen un hijo o varios hijos menores de edad, el cual demanda mas tiempo y cuidado.
- También se ha tenido en cuenta la convivencia o cuidado de mayores o personas en situación de dependencia. En este sentido, se ha detectado que solo una trabajadora convive con un familiar en esta situación.
- En este apartado también se ha considerado la itinerancia en el puesto de trabajo como factor primordial en la conciliación.
- En cuanto al convenio colectivo actual, presenta flexibilizaciones de horaria por personas dependientes.

Teniendo presente los resultados del diagnóstico que hemos realizado de la situación actual de la plantilla de la Comarca y los objetivos, este Plan de Igualdad Interno presenta unos ejes estratégicos, con medidas y sus respectivas actuaciones concretas para desarrollar y supervisar posteriormente. Estas medidas se aplicarán tanto a los trabajadores y las trabajadoras de la entidad, como a las personas que participen en procesos selectivos de convocatorias cuya competencia sea el servicio de Recursos Humanos de la propia Comarca.

Con el objetivo general de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y mujeres que trabajan en la Comarca de Cariñena y eliminar

cualquier forma de discriminación, los objetivos específicos y las medidas para lograrlos se articularán en los siguientes ejes estratégicos:

- **Eje estratégico 1. Transversalidad de genero**
- **Eje estratégico 2. Formación de igualdad de genero**
- **Eje estratégico 3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Eje estratégico 4. Acceso al empleo publico y desarrollo de la carrera profesional.**
- **Eje estratégico 5. Comunicación, lenguaje e imagen no sexista.**
- **Eje estratégico 6. Acoso sexual, por razón de sexo, violencia sexual, violencia de genero en la pareja.**

EJE ESTRATÉGICO 1. TRANSVERSALIDAD DE GENERO

Medida 1. <i>Comunicación del Plan de Igualdad al personal de la Comarca.</i>	
Objetivo específico: <i>difundir el Plan de Igualdad interno entre el personal de la Comarca Campo de Cariñena.</i>	
Descripción: <i>una vez aprobado el Plan de Igualdad, se realizará una presentación del mismo dirigida a la plantilla, para dar la mayor difusión del documento. El plan quedará a disposición de todo el personal para su consulta en la página web.</i>	
Temporalización: 2024	Seguimiento: <i>puntual</i>
Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: - Apartado creado en la página web - Fecha de la presentación.

Medida 2. <i>Puesta en marcha de mecanismos de participación en materia de igualdad mediante intranet.</i>	
Objetivo específico: <i>Involucrar y hacer partícipe al personal, para que, desde su posición y perspectiva, contribuya a mejorar las condiciones de igualdad de género en la Comarca Campo de Cariñena.</i>	
Descripción: <i>establecer un correo electrónica, en que el personal pueda aportar sugerencias y propuestas de actuación relacionadas con la igualdad de género.</i>	
Temporalización: 2024 - 2028	Seguimiento: <i>anual</i>
Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: - Nº de aportaciones recibidas. - % de aportaciones desarrolladas e implementadas

Medida 3. <i>Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos comarcales</i>	
Objetivo específico: <i>supervisar la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comarca Campo de Cariñena.</i>	
Descripción: <i>se realizará un proceso de asesoramiento y control para la integración efectiva de la perspectiva de género en los presupuestos en coordinación con el área responsable de elaboración de los presupuestos.</i>	
Temporalización: 2024 -2028	Seguimiento: <i>anual.</i>
Departamentos responsables: - Intervención	Indicadores de evaluación: - Nº actuaciones contempladas. - % presupuesto destinado a estas actuaciones

Medida 4. <i>Inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos.</i>	
Objetivo específico: <i>establecer un sistema de criterios de igualdad para incorporar en los procesos de contratación.</i>	
Descripción: <i>se pretende reconocer a las empresas más comprometidas con la igualdad en su modelo de gestión, estableciendo un sistema de criterios de igualdad y de seguimiento en los procesos de contratación de la entidad.</i>	
Temporalización: 2024 - 2028	Seguimiento: <i>semestral.</i>
- Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: - <i>Establecimiento del sistema de cláusulas de igualdad.</i>

Medida 5. <i>Crear un comité de Igualdad</i>	
Objetivo específico: <i>Crear un comité de igualdad o un agente de igualdad para dirigir todas las iniciativas en la materia.</i>	
Descripción: <i>Creación de un comité de igualdad que trabaje en conjunto con el comité de empresa de la Comarca para establecer objetivos, supervisar los indicadores de rendimiento en términos de igualdad. Fomentar la firma de acuerdos que contribuya al desarrollo de la igualdad de la institución.</i>	
Temporalización: 2024	Seguimiento: Puntual
- Departamentos responsables: - Comité de empresa de la Comarca	Indicadores de evaluación: - <i>Designación y/o creación de una agencia o agente de igualdad interno.</i>

EJE ESTRATÉGICO 2. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GENERO

Medida 1. <i>Realización de un estudio sobre las necesidades formativas del personal en materia de igualdad o en otras materias en el que se detecten necesidades.</i>	
Objetivo específico: <i>detectar las necesidades formativas del personal.</i>	
Descripción: <i>diseño y elaboración de un cuestionario para la detección del nivel de conocimiento de la igualdad de género y las prioridades en formación.</i>	
Temporalización: <i>2024 (segundo semestre)</i>	Seguimiento: <i>Anual</i>
<i>- Departamentos responsables: - Recursos Humanos</i>	Indicadores de evaluación: <i>-Cuestionario de detección de necesidades formativas realizado.</i>

Medida 2. <i>Implementación del Plan de Formación.</i>	
Objetivo específico: <i>Promover la formación para el Personal de la Comarca.</i>	
Descripción: <i>Diseño y puesta en marcha de un plan formativo en igualdad de género que garantice una formación específica en materia de igualdad o en otras, según necesidades.</i>	
Temporalización: <i>2024 - 2028</i>	Seguimiento: <i>anual.</i>
<i>- Departamentos responsables: - Recursos Humanos</i>	Indicadores de evaluación: <i>-Número de cursos ofertados. -Número de cursos impartidos. -Número de participantes por género.</i>

EJE ESTRATÉGICO 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Medida 1. Remodelación de las fichas del personal incluyendo las necesidades de conciliación.	
Objetivo específico: conocer las necesidades de conciliación de cada empleado/a que permita establecer las medidas de conciliación adecuadas a cada situación personal.	
Descripción: se ampliará la ficha de personal con información sobre el número y edad de las hijas e hijos y de aquellas personas dependientes y/o mayores bajo su cuidado y conocer sus necesidades de conciliación.	
Temporalización: 2024 - 2028	Seguimiento: anual.
- Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: -Datos de la ficha.

Medida 2. Diseño de un documento con las medidas y derechos de conciliación.	
Objetivo específico: difundir las medidas de conciliación para el conocimiento y promoción de uso por parte del personal.	
Descripción: Publicación en la página web de las medidas de conciliación de las que pueden disfrutar los trabajadores y trabajadoras de la organización.	
Temporalización: 2024 - 2028	Seguimiento: anual.
- Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: -Comunicación de guía y convenio

Medida 4. Uso de la flexibilidad de la jornada y el teletrabajo como herramientas de apoyo a la conciliación.	
Objetivo específico: Facilitar la conciliación mediante criterios de flexibilidad en la jornada y el teletrabajo, según el convenio colectivo vigente de la Comarca	
Descripción: Se hará uso de la flexibilidad horaria y 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.	
Temporalización: 2024 - 2028	Seguimiento: anual.
- Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: Convenio colectivo.

EJE ESTRATÉGICO 4. EMPLEO PÚBLICO

Medida 1. <i>Inclusión en los procesos selectivos de materias sobre políticas de igualdad de género.</i>	
Objetivo específico: <i>incorporar contenidos de igualdad de género en los procesos selectivos.</i>	
Descripción: <i>incorporar contenidos de igualdad de género en los procesos selectivos.</i>	
Temporalización: 2024 - 2028	Seguimiento: <i>anual.</i>
- Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: - <i>Cláusula de inclusión y de igualdad en las convocatorias de empleo publicadas por la Comarca.</i>

Medida 2. <i>En caso de empate en el acceso a una plaza, se favorecerá al género infrarrepresentado.</i>	
Objetivo específico: <i>determinar el desempate en favor del género infrarrepresentado en las bases de procesos de selección de empleo.</i>	
Descripción: <i>insertar en la base de la convocatoria una cláusula que especifique el desempate a favor del sexo infrarrepresentado.</i>	
Temporalización: 2024 - 2028	Seguimiento: <i>anual.</i>
- Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: - <i>Número de veces que se ha aplicado esta medida.</i>

EJE ESTRATÉGICO 5. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Medida 1. Supervisión y adecuación de los contenidos de la comunicación de la entidad.	
Objetivo específico: garantizar que los contenidos de la comunicación externa e interna se ajusten a los criterios establecidos en la estrategia de comunicación inclusiva.	
Descripción: Supervisar aquellos contenidos y publicaciones propios de la comunicación externa como contenidos web, redes sociales, memorias, campañas, formularios, informes... y su adecuación a las normas de uso establecidas en la estrategia de comunicación inclusiva.	
Temporalización: 2024 - 2028	Seguimiento: anual.
- Departamentos responsables: - Área de turismo – redes sociales	Indicadores de evaluación: - Revisión anual de contenido externo e interno de la Comarca

Medida 2. Desarrollo en la web de la Comarca de un espacio específico para las políticas de igualdad.	
Objetivo específico: adecuar y actualizar un espacio específico en la web de la Comarca para las políticas de igualdad.	
Descripción: Incluir en la web de la Comarca un espacio destinado a las políticas de igualdad que al menos incluya: plan de igualdad de género de la entidad, convenio colectivo, medidas de conciliación, etc..	
Temporalización: 2024 – 2028	Seguimiento: anual.
- Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: - Diseño del espacio. - Contenidos

Medida 3. Sensibilización al personal en comunicación inclusiva	
Objetivo específico: Sensibilizar al personal de la comunicación inclusiva en las diferentes formaciones que se realicen en la Comarca.	
Descripción: se llevarán a cabo actuaciones formativas al personal y en ellas, se debe sensibilizar mediante la comunicación inclusiva.	
Temporalización: 2024 – 2028	Seguimiento: anual.
- Departamentos responsables: - Recursos Humanos	Indicadores de evaluación: - Nº de formaciones realizadas.

EJE ESTRATÉGICO 6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

Medida 1. *Elaboración y difusión de un protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, laboral o por razón de género.*

Objetivo específico: *prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de género en la entidad.*

Descripción: *se redactará un protocolo dirigido a todo el personal, que incluya el proceso y medidas de seguridad en caso de existir una situación de acoso sexual o por razón de género. Este protocolo se expondrá en una sesión formativa al personal de la entidad y estará disponible para su consulta en la página web.*

Temporalización: *2024 - 2028*

Seguimiento: *Puntual.*

- *Departamentos responsables:*
- *Recursos Humanos*

Indicadores de evaluación:
- *Nº personas que hayan sufrido acoso.*
- *Documento del protocolo.*

Medida 2. *Nombramiento de la persona responsable de recibir las posibles quejas de acoso sexual, laboral o por razón de género.*

Objetivo específico: *garantizar un recurso donde acudir para denunciar y acoger cualquier caso de acoso sexual.*

Descripción: *Responsabilidad de atender, de forma anónima, un caso de acoso sexual o por razón de género.*

Temporalización: *2024*

Seguimiento: *anual.*

- *Departamentos responsables:*
- *Servicios sociales – orientadora social*

Indicadores de evaluación:
- *Nº de casos atendidos*